

ΠΜΣ Εφαρμοσμένης Οικονομικής
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Οι επιπτώσεις των ελαστικών μορφών απασχόλησης στην ατομική ευημερία

Ονοματεπώνυμο φοιτήτριας: Ειρήνη Ζαχαροπούλου

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Επικ. Καθηγήτρια Δρ. Οικονόμου Αθηνά

Βόλος, Μάιος 2021

Υπεύθυνη Δήλωση πρωτοτυπίας διπλωματικής εργασίας

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Βόλος, Μάιος 2021

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Μέσα από αυτό το πρωτόγνωρο για μένα ταξίδι της γνώσης, που μου άνοιξε νέους ορίζοντες και νέα ενδιαφέροντα, θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου Δρ. Οικονόμου Αθηνά, Επίκουρη καθηγήτρια του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, για την πολύτιμη βοήθειά της και την άψογη συνεργασία που είχαμε ως προς την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου, τον σύζυγό μου Θεολόγο και τα δύο μου παιδιά Μανώλη και Γιώργο, για την αμέριστη υπομονή και κατανόηση που έδειξαν αλλά και για την ψυχολογική υποστήριξη και το κουράγιο που μου έδωσαν, ώστε να καταφέρω να φέρω εις πέρας τις μεταπτυχιακές μου σπουδές παράλληλα με τις οικογενειακές και επαγγελματικές μου υποχρεώσεις.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	6
ABSTRACT	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	10
2.1 Χρονική ευελιξία	12
2.1.1 Εργασία πλήρους απασχόλησης	12
2.1.2 Εργασία μερικής απασχόλησης	12
2.1.3 Προσωρινή απασχόληση	13
2.1.4 Διαμοιρασμός θέσης εργασίας	13
2.1.5 Εποχιακές Συμβάσεις	14
2.1.6 Αυτοαπασχολούμενοι και ανεξάρτητοι εργολάβοι	14
2.2 Τοπική ευελιξία	15
2.2.1 Εργασία στο σπίτι και τηλεργασία	15
2.2.2 Εξωτερική ανάθεση	16
2.3 Αριθμητική ευελιξία	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	18
3.1 Ρύθμιση των ωρών εργασίας	18
3.2 Η έκταση της μερικής απασχόλησης παγκοσμίως	20
3.3 Ακούσια και ηθελημένη μερική απασχόληση	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	30

4.1 Εργασιακή ανασφάλεια	30
4.2 Μισθολογικές διαφορές	31
4.3 Ώρες εργασίας	34
4.4 Επαγγελματική ασφάλεια και υγεία	35
4.5 Κοινωνική ασφάλιση	39
4.6 Επαγγελματική εκπαίδευση	40
4.7 Εκπροσώπηση και άλλα θεμελιώδη δικαιώματα στην εργασία	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	43
5.1 Ορισμοί για την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής	43
5.2 Μερική απασχόληση και ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΞΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	55
6.1 Η μερική απασχόληση σε Ελλάδα, ΕΕ και χώρες του ΟΟΣΑ	55
6.2 Λόγοι για εργασία με μερική απασχόληση	65
6.3 Μεθοδολογία μελέτης	67
6.4 Ανάλυση αποτελεσμάτων	68
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	113
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	117

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στόχος της εργασίας είναι να παρουσιάσει τις επιπτώσεις των ελαστικών μορφών απασχόλησης στην ατομική ευημερία και πιο συγκεκριμένα να μελετήσει τη σχέση μεταξύ της ατομικής κατάστασης μερικής απασχόλησης και ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής-προσωπικής ζωής. Σε αυτή την μελέτη επικεντρωνόμαστε στην περίπτωση της Ελλάδας, χρησιμοποιώντας δευτερογενή δεδομένα που συλλέχθηκαν από το Eurobarometer το 2018, τα οποία αναλύονται χρησιμοποιώντας τα εργαλεία της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης. Η έρευνα εστιάζει στους απασχολούμενους, σε καθεστώς μερικής και πλήρους απασχόλησης άντρες και γυναίκες, πατέρες και μητέρες, και στην ισορροπία που έχουν μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως επίσης ερευνά και την υποστήριξη ή μη διευθυντών και συναδέλφων στη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων. Οι εργαζόμενες γυναίκες (μητέρες και μη) υπό μερική απασχόληση διαπιστώθηκε ότι δεν νιώθουν ικανοποιημένες από την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, σε αντίθεση με τις εργαζόμενες γυναίκες (μητέρες και μη) πλήρους απασχόλησης. Από την άλλη οι εργαζόμενοι άντρες (πατέρες και μη) μερικής και πλήρους απασχόλησης νιώθουν αρκετά ικανοποιημένοι με την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής. Στην παρούσα έρευνα βρέθηκε επίσης ότι οι διευθυντές των συμμετεχόντων του δείγματος είναι γενικά θετικοί στη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων για όλους τους εργαζομένους (μερικής και πλήρους απασχόλησης), ενώ σε ότι έχει να κάνει με το αν υποστηρίζουν οι συνάδελφοι τις ρυθμίσεις αυτές, οι μερικής απασχόλησης συμφωνούν, σε αντίθεση με τους πλήρους απασχόλησης, οι οποίοι διαφωνούν.

Λέξεις κλειδιά: ευέλικτες μορφές απασχόλησης, μερική απασχόληση, ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής

ABSTRACT

The aim of this work is to present the effects of flexible forms of employment on individual well-being and more specifically to study the relationship between the individual part-time employment status and work-life balance. In this study we focus on the case of Greece, using secondary data collected by Eurobarometer in 2018, which are analyzed using the tools of descriptive statistical analysis. The research focuses on employees, part-time and full-time men and women, fathers and mothers, and the balance between work and personal life, as well as investigates the support or not of managers and colleagues in the use of flexible working arrangements. Working women (mothers and non-mothers) under part-time employment were found to be dissatisfied with the work-life balance, in contrast to full-time working women (mothers and non-mothers). On the other hand, working men (fathers and non-fathers) part-time and full-time work feel quite satisfied with the balance of professional and personal life. In this study it was also found that the managers of the sample participants are generally positive in the use of flexible working arrangements for all employees (part-time and full-time), while in relation to whether colleagues support these arrangements, part-time agree, as opposed to full-time, who disagree.

Key words: flexible forms of work, part-time work, work-life balance

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μία από τις σημαντικότερες συνέπειες των τεχνολογικών αλλαγών και της παγκοσμιοποίησης για τους εργαζόμενους ήταν η αύξηση της μη τυπικής απασχόλησης. Ως αποτέλεσμα αυτής της νέας πραγματικότητας, οι Brown και Lauder (2001) υποστηρίζουν ότι οι βιομηχανικές χώρες μετατοπίστηκαν από ένα παράδειγμα γραφειοκρατικής οργάνωσης των δεκαετιών 1950 και 1960, το οποίο σημαδεύτηκε από την ανάπτυξη της μαζικής παραγωγής και την επέκταση της μεσαίας τάξης, σε ένα παράδειγμα ευελιξίας. Σ' αυτήν τη νέα αναδυόμενη εποχή αναπτύχθηκαν νέες ρυθμίσεις εργασίας, που ήταν σε καλύτερη θέση να ανταποκριθούν στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς (Tremblay 1994). Στην τρέχουσα εποχή της ευελιξίας, οι πιθανότητες ύπαρξης σταθερής εργασίας είναι λιγότερες από ότι κατά τη διάρκεια της «γραφειοκρατικής εποχής», και οι άτυπες ή μη τυπικές ρυθμίσεις εργασίας αυξάνονται, καθώς οι εργοδότες ζητούν τώρα μεγαλύτερη ευελιξία από τους εργαζομένους. Αυτό σημαίνει ευελιξία στα καθήκοντά τους, ευελιξία στο πρόγραμμα εργασίας τους αλλά και στη διάρκεια της σχέσης εργασίας.

Ως συνήθης σχέση εργασίας αναφέρεται γενικά μια κατάσταση, όπου ένας εργαζόμενος έχει έναν εργοδότη, εργάζεται σε μόνιμη θέση πλήρους απασχόλησης, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους απολαύει όλες τις νόμιμες παροχές και δικαιώματα που του αναλογούν και αναμένει σε επ' αόριστον εργασία (Cranford et al. 2003). Κάθε ρύθμιση εργασίας που διαφέρει από αυτόν τον ορισμό αναφέρεται ως «μη τυπική» απασχόληση. Μια τέτοιου είδους μορφή «μη τυπικής» απασχόλησης είναι κι η μερική απασχόληση, η οποία συχνά αποτελεί ένα μέσο για κάποιες ομάδες που αποκλείονται να συμμετέχουν ή να παραμένουν σε αμειβόμενη εργασία, ειδικά για εργαζόμενους (συνήθως γυναίκες) με οικογενειακές ευθύνες, μαθητές και εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας (ILO 2016).

Στη σημερινή εποχή λοιπόν των γρήγορων ρυθμών, τα άτομα αντιμετωπίζουν συχνά το πρόβλημα του, πώς να εξισορροπήσουν όλους τους ρόλους και τις ευθύνες που έχουν, τόσο στην εργασία τους όσο και στην προσωπική τους ζωή. Καθώς το εργατικό δυναμικό έχει αλλάξει σημαντικά τα τελευταία χρόνια, οι κοινωνικές αλλαγές έχουν οδηγήσει σε μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας (Wepfer et al. 2015). Η έκταση των συγκρούσεων μεταξύ εργασίας και οικογένειας σχετίζεται με την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην εργασιακή διαδικασία και τον «εκσυγχρονισμό» της ζωής (Rajadhyaksha & Bhatnagar 2000). Ωστόσο, οι Stier et al. (2012) υποστηρίζουν ότι η σύγκρουση μεταξύ εργασίας και οικογένειας δεν αντανακλά μόνο τις αλλαγές στους ρόλους

ανάλογα με το φύλο ή την οικονομική δραστηριότητα των γυναικών, αλλά η σχέση αυτή είναι πιο περίπλοκη και λαμβάνει χώρα σε ένα θεσμικό πλαίσιο. Η ισορροπία πλέον μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας δεν είναι απλώς ένα ατομικό πρόβλημα, αλλά γίνεται ήδη ένα κοινωνικό και θεσμικό πρόβλημα, που αντιμετωπίζουν όλες οι χώρες. Κι ενώ στη θεωρία η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία, στην πράξη όμως εξακολουθούν να υπάρχουν δυσκολίες στην άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων που σχετίζονται μ' αυτή, καθώς υπάρχουν οργανισμοί που εξακολουθούν να μην αναγνωρίζουν τη σημασία του συνδυασμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Kanjua Mrčela et al. 2016).

Παρόλο που δεν υπάρχει κανένας αποδεκτός ορισμός, του τι συνιστά πρακτική εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ο όρος αναφέρεται συνήθως σε ένα από τα ακόλουθα: οργανωτική υποστήριξη για εξαρτημένη φροντίδα, ευέλικτες επιλογές εργασίας και άδεια για οικογενειακούς ή προσωπικούς λόγους. Οι οργανισμοί πιέζονται όλο και περισσότερο να εφαρμόσουν πολιτικές πρακτικές, που αποσκοπούν στη διευκόλυνση των προσπαθειών των εργαζομένων να εκπληρώσουν τις επαγγελματικές όσο και τις προσωπικές τους υποχρεώσεις (Estes & Michael, 2005). Πολλοί απ' αυτούς έχουν εφαρμόσει πολιτικές και πρακτικές, που παρέχουν στους εργαζομένους μεγαλύτερη ευελιξία και αυτονομία στη διαχείριση των εργασιακών και μη εργασιακών τους ευθυνών. Στο πλαίσιο αυτό, η μερική απασχόληση θεωρείται συχνά απαραίτητη για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και υποστηρίζεται από τις εθνικές κυβερνήσεις και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, το μειωμένο ωράριο εργασίας έχει γίνει συνήθης στρατηγική για τον συνδυασμό αμειβόμενης απασχόλησης και οικογενειακών ευθυνών, ειδικά για γυναίκες με μικρά παιδιά (Gasparini et al. 2000).

Στην παρούσα εργασία αρχικά θα παρουσιαστούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίες παρατίθενται στο κεφάλαιο 2. Στο κεφάλαιο 3 θα αναφερθούμε σε θεωρητικά και εμπειρικά ευρήματα της μερικής απασχόλησης τόσο στην Ευρώπη όσο και στον υπόλοιπο κόσμο. Οι επιπτώσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης παρουσιάζονται στο κεφάλαιο 4 και στο κεφάλαιο 5 ασχολούμαστε με τη βιβλιογραφική επισκόπηση της μερικής απασχόλησης σε σχέση με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στο κεφάλαιο 6 εξετάζουμε και ερευνούμε τη μερική απασχόληση στην Ελλάδα και τη σχέση της με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και κλείνουμε την παρούσα εργασία με την παρουσίαση των συμπερασμάτων μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Τα τελευταία χρόνια παρουσιάζεται μια προσπάθεια αρκετών συγγραφέων, να αναλύσουν τον παραγκωνισμό των «παραδοσιακών» εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και την ανάπτυξη των εναλλακτικών εργασιακών ρυθμίσεων στις σύγχρονες αγορές εργασίας σε διεθνές επίπεδο. Πολύ ορατή, σε αυτές τις συζητήσεις σχετικά με τις νέες εργασιακές σχέσεις, ήταν η αυξημένη παρουσία και ανάπτυξη εκτάκτων, προσωρινών ή ορισμένου χρόνου συμβολαίων εργασίας. Η μετάβαση από μόνιμες σε προσωρινές συμβάσεις εργασίας έχει συσχετιστεί με τις ανησυχίες των εργοδοτών για ολοένα και πιο ανταγωνιστικές αγορές προϊόντων, τη διαθεσιμότητα νέων τεχνολογιών πληροφόρησης και στρατηγικών διαχείρισης, που μπορούν να ελαχιστοποιήσουν το σταθερό κόστος που σχετίζεται με τον άνθρωπο. Για πολλούς εργοδότες, βασικό σύνθημα στις αρχές του νέου αιώνα έχει γίνει η οργανωτική «ευελιξία» και σε πολλούς κύκλους η «ευελιξία» έχει γίνει κωδικός για τις προσπάθειες των εργοδοτών να αναδιαρθρώσουν τον τρόπο με τον οποίο εκτελείται η εργασία, καθώς και τα βασικά χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας (Barling et al. 2002, Cappelli 1999, Sparrow 1998).

Η ευελιξία, ως ορισμός, είναι η ικανότητα του ατόμου να ελίσσεται ή να περιστρέφεται εύκολα. Επίσης ως ευελιξία νοείται και η ικανότητα κάποιου να βρίσκει εναλλακτικές λύσεις ή να ξεφεύγει από μια δύσκολη κατάσταση (Μπαμπινιώτης 2004). Η εργασιακή ευελιξία, ως όρος, μεταφράζεται διαφορετικά από διαφορετικές κοινωνικές ομάδες. Για τους εργοδότες, ισοδυναμεί με αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας και μείωση του λειτουργικού κόστους, ενώ για τους εργαζομένους σημαίνει μείωση μισθών και υπονόμευση εργασιακών δικαιωμάτων. Για τους πολιτικούς από την άλλη αποτελεί ένα ακόμη μέτρο καταπολέμησης του αυξανόμενου ποσοστού ανεργίας, που συνεχώς διογκώνεται, καθώς μειώνοντας τον χρόνο εργασίας ανά εργαζόμενο, ο αριθμός των θέσεων εργασίας υποτίθεται ότι αυξάνεται (φυσικά αυτό ισχύει μόνο εάν η μείωση των ωρών εργασίας δεν επηρεάζει τη ζήτηση εργασίας), γι' αυτό τα τελευταία χρόνια γίνονται προσπάθειες υιοθέτησης της εργασιακής ευελιξίας και επικράτησής της ως καθολικό μοντέλο απασχόλησης. Από οργανωτική σκοπιά, η ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να επιτευχθεί με διάφορους τρόπους και αυτή μπορεί να διακριθεί σε χρονική, λειτουργική, τοπική ή οικονομική και αριθμητική (Barling et al. 2002, Boeri & Ours 2008, Reilly 1998).

Η χρονική ευελιξία σχετίζεται με τα οργανωτικά ενδιαφέροντα για την αντιστοίχιση των επιπέδων στελέχωσης με τα καθημερινά ή άμεσα χρονοδιαγράμματα παραγωγής ή υπηρεσιών του οργανισμού. Η χρονική ευελιξία του προσωπικού επιτυγχάνεται συχνά μέσω του προγράμματος εργασιών με βάρδιες, των ευέλικτων ωραρίων εργασίας (δηλαδή μεταβλητών χρόνων έναρξης και λήξης της εργασίας) και των συμπιεσμένων ή ευέλικτων εβδομάδων εργασίας. Σε πολλές των περιπτώσεων, η χρονική ευελιξία επιτυγχάνεται συχνά μέσω της πρακτικής πρόσληψης εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης (Barling et al. 2002, Reilly 1998).

Η λειτουργική ευελιξία σχετίζεται με τον τρόπο που συνδέει την εργασία ένας οργανισμός στο εσωτερικό του. Οι εταιρείες, που είναι λειτουργικά ευέλικτες, προσπαθούν να μειώσουν τις γραμμές οριοθέτησης διαφορετικών θέσεων εργασίας στον οργανισμό και να βελτιώσουν την παραγωγικότητα, μετακινώντας τους εργαζόμενους μεταξύ διαφορετικών εργασιών εντός του οργανισμού. Η λειτουργική ευελιξία επιτυγχάνεται επίσης συχνά μέσω πρωτοβουλιών, όπως την εκπαίδευση εργαζομένων σε διαφορετικούς ρόλους και τα προγράμματα αμοιβών βάσει δεξιοτήτων (Barling et al. 2002).

Ενώ η λειτουργική ευελιξία εστιάζει στο εσωτερικό ενός οργανισμού, η ευελιξία της τοποθεσίας στρέφεται προς τρόπους χρήσης εργαζομένων εκτός του χώρου εργασίας, όπως είναι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται από το σπίτι, οι εξωτερικοί συνεργάτες και η χρήση εργαζομένων σε ρυθμίσεις «τηλεργασίας». Επίσης οι εργοδότες μπορούν να κάνουν χρήση της οικονομικής ευελιξίας μέσω μεταβλητών συστημάτων αμοιβής, προσπαθώντας να συνδέσουν το κόστος εργασίας με την απόδοση. Μέσω της κατανομής κερδών (ή ζημιών) και άλλων μορφών αμοιβής βάσει απόδοσης, ο στόχος είναι να τεθεί σε κίνδυνο ένα μεγάλο μερίδιο της αποζημίωσης του υπαλλήλου (Barling et al. 2002, Reilly 1998).

Ως αριθμητική ευελιξία χαρακτηρίστηκε συχνά η ικανότητα του εργοδότη να προσαρμόζει εύκολα το μέγεθος του εργατικού δυναμικού, ώστε να ανταποκρίνεται στις κυκλικές ανάγκες της επιχείρησής του. Η αριθμητική ευελιξία μπορεί όχι μόνο να επικεντρώνεται στην ικανότητα προσαρμογής των απαιτούμενων επιπέδων απασχόλησης σε μια συγκεκριμένη φάση εργασιών, αλλά θα μπορούσε επίσης να περιλαμβάνει προσαρμογές μεγάλης κλίμακας, στο μέγεθος του άμεσου εργατικού δυναμικού του οργανισμού, μέσω της «εξωτερικής ανάθεσης» ή της «υπεργολαβίας» της εργασίας, που στο παρελθόν εκτελούνταν εντός του οργανισμού (Barling et al. 2002, Brewster et al. 1997).

2.1 Χρονική ευελιξία

2.1.1 Εργασία πλήρους απασχόλησης

Όταν κάνουμε λόγο για εργασία πλήρους απασχόλησης, αναφερόμαστε στην εβδομαδιαία απασχόληση του εργατικού δυναμικού από 35 έως 40 ώρες την εβδομάδα, χωρίς να είναι απαραίτητη η τήρηση ενός σταθερού προγράμματος εργασίας, καθώς αυτό μπορεί να ποικίλει ή να περιλαμβάνει χρονικές εναλλαγές απασχόλησης. Η χρονική ευελιξία επικεντρώνεται παραδοσιακά στα συμφέροντα των εργοδοτών, σχετικά με το πότε εκτελείται η εργασία. Ως συνάρτηση των υφιστάμενων τεχνολογιών ή της ζήτησης που δημιουργείται από τον πελάτη, η εργασία πλήρους απασχόλησης εκτελείται συχνά με βάση την εργασία με βάρδιες, οι οποίες μπορεί να είναι προβλέψιμες και τακτικές στον προγραμματισμό (δηλαδή μια συνεχιζόμενη βραδινή βάρδια) (Barling et al. 2002).

Μπορεί επίσης να υπάρχει μεταβλητότητα, ως προς το εάν οι εργαζόμενοι παραμένουν σε μια επιλεγμένη βάρδια ή αν μετακινούνται ή εναλλάσσονται κυκλικά των βαρδιών. Οι βάρδιες μπορεί επίσης να διαφέρουν τόσο στη διάρκεια όσο και στις ημέρες της εβδομάδας. Για παράδειγμα, σε ορισμένα επαγγέλματα, ιδιαίτερα σε εκείνα που σχετίζονται με τη δημόσια ασφάλεια (αστυνομία, πυροσβεστική, υγεία), τα «κανονικά» προγράμματα εργασίας μπορεί κάλλιστα να επεκταθούν εκτός του κανονικού ημερήσιου 8ωρου, φτάνοντας σε πολλές περιπτώσεις τις 12-24 ώρες. Στην ουσία η εργασία πλήρους απασχόλησης δεν αποτελεί συνώνυμο μιας πενθήμερης οκτάωρης πρωινής εργασίας, που εκτελείται από Δευτέρα μέχρι Παρασκευή (Barling et al. 2002).

2.1.2 Εργασία μερικής απασχόλησης

Ως μερική απασχόληση ορίζεται γενικά η προγραμματισμένη εργασία, που εκτελείται για λιγότερες από 35 ώρες την εβδομάδα. Σε πολλές χώρες, η εργασία μερικής απασχόλησης αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό μερίδιο (δηλαδή άνω του 20%) όλων των αμειβομένων θέσεων εργασίας. Σε τέτοιες θέσεις συνήθως απασχολούνται οι νεότεροι εργαζόμενοι ηλικίας 16-24 ετών, οι μεσήλικες γυναίκες και οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι που μεταβαίνουν σε συνταξιοδότηση (Barling et al. 2002).

Η μερική απασχόληση υπήρξε εδώ και πολύ καιρό ένας μηχανισμός προγραμματισμού, που χρησιμοποιούν οι οργανισμοί για να επιτύχουν χρονική ευελιξία. Χρησιμοποιείται κυρίως στους τομείς των υπηρεσιών και του λιανικού εμπορίου, καθώς η

εργασία μερικής απασχόλησης θεωρείται ένα οικονομικά αποδοτικό μέσο για την κατάλληλη στελέχωση σε προσωπικό, σε ώρες αιχμής πελατών. Από τη σκοπιά του εργαζομένου, οι ρυθμίσεις μερικής απασχόλησης πραγματοποιούνται συνήθως σε εθελοντική βάση και σε πολλές περιπτώσεις αντιπροσωπεύουν για τους εργαζόμενους έναν τρόπο να εξισορροπήσουν τόσο τα εργασιακά (εισόδημα και εργασιακή εμπειρία) όσο και τα μη εργασιακά τους συμφέροντα (σχολικές/οικογενειακές απαιτήσεις) (Barling & Gallagher 1996).

Η εργασία μερικής απασχόλησης συνδέεται και με δύο άλλες μορφές απασχόλησης: την περιστασιακή και την εφήμερη εργασία. Η περιστασιακή εργασία είναι μια μορφή εργασιακής απασχόλησης που συναντάται συχνότερα σε αναπτυσσόμενες οικονομίες, όπου συχνά αποτελεί αντικείμενο ειδικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Παρ' όλα αυτά, οι περιστασιακές ρυθμίσεις αυξάνονται στις βιομηχανικές χώρες, όπου συχνά λαμβάνουν τη μορφή συμφωνιών εφημερίας, όπως συμβόλαια μηδενικών ωρών. Η εφήμερη εργασία χαρακτηρίζεται από μεταβλητές και απρόβλεπτες ώρες (από μηδέν ώρες έως εργασία πλήρους απασχόλησης) και αλληλεπικαλύπτεται όχι μόνο με περιστασιακή αλλά και με μερική απασχόληση (Adams et al. 2015, De Stefano 2016).

2.1.3 Προσωρινή απασχόληση

Για πολλούς οργανισμούς η πρόσληψη εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση παρέχει έναν τρόπο μεγιστοποίησης της εργασιακής ευελιξίας σε όλο και πιο ανταγωνιστικά περιβάλλοντα. Τα πιο κοινά διαδεδομένα συμβόλαια προσωρινής απασχόλησης είναι τα συμβόλαια εργασίας ορισμένου χρόνου, όπου οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται προκειμένου να αντιμετωπίσουν έκτακτες καταστάσεις, που έχουν δημιουργηθεί εντός του οργανισμού, όπως για να καλύψουν βραχυπρόθεσμα ανάγκες σε προσωπικό (π.χ. λόγω απουσιών) ή για να ικανοποιήσουν τις διευρυμένες απαιτήσεις της παραγωγής/παροχής υπηρεσιών (Barling et al. 2002).

2.1.4 Διαμοιρασμός θέσης εργασίας

Ο διαμοιρασμός μιας θέσης εργασίας αποτελεί μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης, όπου δύο εργαζόμενοι μοιράζονται από κοινού μια θέση πλήρους απασχόλησης. Η εκτέλεση της εργασίας μπορεί να πραγματοποιείται με διάφορες ισάριθμες εναλλαγές, όπως πρωί-απόγευμα, εναλλαγές ανά εβδομάδα ή ανά ημέρα κ.ά. Αν και πρόκειται για εργασία μερικής

απασχόλησης, ωστόσο διαφέρει από αυτή, καθώς οι δυο εργαζόμενοι εκτελούν την ίδια εργασία κατά τη διάρκεια της εβδομάδας και όχι δύο διαφορετικές, όπως συμβαίνει στη μερική απασχόληση (Μουρίκη 2008).

2.1.5 Εποχιακές συμβάσεις

Σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους κατά τη διάρκεια του έτους, παρατηρείται η επιτακτική ανάγκη των εργοδοτών, να προβούν σε αριθμητικές αναπροσαρμογές για το μέγεθος του εργατικού τους δυναμικού. Συνήθως η σύναψη εποχιακών συμβολαίων αφορά τους κλάδους εκείνους, που χρειάζονται εργατικό δυναμικό ορισμένες εποχές του χρόνου, όπως συμβαίνει στον κλάδο της γεωργίας και του τουρισμού. Από πολλές απόψεις, οι εποχιακές συμβάσεις αντιπροσωπεύουν ένα υβρίδιο συμβάσεων εργασίας πλήρους και μερικής απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι συχνά απασχολούνται με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σε εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση, αλλά οι συμβάσεις είναι ταυτόχρονα και μερικής απασχόλησης, δεδομένου ότι αφορούν μόνο ένα μέρος του ημερολογιακού έτους. Οι περισσότερες μορφές εποχιακής απασχόλησης έχουν ρητές ημερομηνίες έναρξης και λήξης, που σχετίζονται με τη σχέση εργασίας και παρόλο που μια επιτυχημένη εκτέλεση της εργασίας μπορεί να συνεπάγεται προσδοκία για μελλοντική σύμβαση, η συμφωνία εργασίας καθορίζεται σαφώς στο χρόνο ή στην ολοκλήρωση της εργασίας. Οι εποχιακές συμβάσεις μπορεί να είναι και σταθερές, για παράδειγμα όταν ο εργοδότης χρησιμοποιεί εποχιακούς εργαζόμενους για την ανάγκη στελέχωσης του οργανισμού σε ανθρώπινο δυναμικό, ώστε να καλύψει το κενό που δημιουργείται από τις άδειες των «τακτικών» εργαζομένων τους καλοκαιρινούς μήνες (Barling et al. 2002).

2.1.6 Αυτοαπασχολούμενοι και ανεξάρτητοι εργολάβοι

Περίπου το 8% του εργατικού δυναμικού είναι αυτοαπασχολούμενοι, και πολλοί από αυτούς τους εργαζόμενους λειτουργούν ως ανεξάρτητοι εργολάβοι ή ανεξάρτητοι εργαζόμενοι. Στο ευρύτερο πλαίσιο της οργανωτικής συρρίκνωσης, πολλοί επαγγελματίες εργαζόμενοι έχουν στραφεί στην αυτοαπασχόληση ως μέσο προσωπικής αναδιάρθρωσης και αποκατάστασης της σταδιοδρομίας τους, κυρίως συχνά μετά από μια απόλυση από μια παραδοσιακή μορφή εργασίας σε έναν οργανισμό. Για πολλούς οργανισμούς οι ανεξάρτητοι εργολάβοι αντιπροσωπεύουν μια αναγνωρίσιμη μορφή λειτουργικής ευελιξίας, όπου μπορούν να εξασφαλίσουν την απαιτούμενη επαγγελματική εμπειρογνωμοσύνη, χωρίς να

δεσμευτούν για μια συνεχή σχέση. Τα συμβόλαια εργασίας των ανεξαρτήτων εργολάβων καθορίζονται βάσει του έργου που καλούνται να εκτελέσουν και όχι βάσει των πραγματικών ωρών εργασίας τους (Barling 1999, Bregger 1996, Gallagher & McLean Parks 2001).

2.2 Τοπική ευελιξία

Εκτός από τον διαχωρισμό των συμβάσεων εργασίας ανάλογα με τη χρονική τους διάρκεια (π.χ. πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, προσωρινής, εποχιακής κ.ά.), οι θέσεις εργασίας μπορούν επίσης να εξεταστούν από την προοπτική της ευελιξίας ως προς τον τόπο στον οποίο εκτελούνται (Barling et al. 2002).

2.2.1 Εργασία στο σπίτι και τηλεργασία

Από τοπική άποψη, η απασχόληση (τουλάχιστον στο πλαίσιο μιας βιομηχανικής κοινωνίας) θεωρείται πάντοτε ότι λαμβάνει χώρα σε μια τοποθεσία μακριά από το σπίτι. Για έναν αυξανόμενο αριθμό αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων ή ανεξάρτητων εργολάβων, το σπίτι και το γραφείο είναι πλέον το ίδιο, μια τάση που έχει αυξηθεί από τη δεκαετία του 1980. Παρόλο που είναι δύσκολο να μετρηθεί ο αριθμός των εργαζομένων με τηλεργασία, η τηλεργασία έχει γίνει μια αυξανόμενη διαδεδομένη μορφή «τοπικής» ευελιξίας, τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους, με αρκετά πλεονεκτήματα όπως μείωση του χρόνου μετακίνησης, μείωση του κόστους που σχετίζεται με την εργασία, ευελιξία στο ωράριο εργασίας, όπως και η δυνατότητα για καλύτερη εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Barling et al. 2002, Edwards & Field-Hendrey 1996).

Η τηλεργασία εκτελείται εκτός γραφείου αλλά όχι απαραίτητα από το σπίτι, καθώς μπορεί να εκτελεστεί από οπουδήποτε χώρο υπάρχει η δυνατότητα πρόσβασης στο διαδίκτυο. Η συνδυασμένη αύξηση τόσο των αυτοαπασχολούμενων ανεξάρτητων εργολάβων όσο και των συμφωνιών τηλεργασίας συνοδεύτηκε επίσης από μια αλλαγή στο προφίλ του φύλου των εργαζομένων στο σπίτι, με συνεχή αύξηση του αριθμού των ανδρών που επιλέγουν να εργαστούν από το σπίτι (Barling et al. 2002).

2.2.2 Εξωτερική ανάθεση

Στο πλαίσιο της στρατηγικής οργάνωσης ενός οργανισμού, οι διοικητικές αποφάσεις για υπεργολαβία ή εξωτερική ανάθεση ορισμένων προϊόντων ή υπηρεσιών γίνονται όλο και πιο συχνές και στοχεύουν στη διατήρηση μόνο του άμεσου ελέγχου και ευθύνης, εκείνων των λειτουργικών τομέων που αποτελούν τις «βασικές ικανότητες» του οργανισμού. Σε πολλές περιπτώσεις η εξωτερική ανάθεση είναι μια στρατηγική απασχόλησης βασισμένη στο κόστος και στο όφελος, θεωρώντας ότι οι υπηρεσίες που παρέχονται από τον οργανισμό (π.χ. μισθοδοσία, λογιστική, μάρκετινγκ) μπορούν να εκτελούνται πιο αποτελεσματικά από «εξωτερικούς παρόχους» (Greer et al. 1999).

Η εξωτερική ανάθεση όμως, έχει τη δυνατότητα να αλλάξει την κοινωνική δυναμική του χώρου εργασίας, όπως για παράδειγμα να καταργήσει ένα τμήμα ως αποτέλεσμα μιας απόφασης για εξωτερική ανάθεση της εργασίας, απολύοντας το εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, το ίδιο εργατικό δυναμικό μπορεί να προσληφθεί από τη νέα εταιρεία που παρέχει την υπηρεσία εξωτερικής ανάθεσης, έχοντας τα ίδια καθήκοντα και τις ίδιες ευθύνες αλλά διαφορετικό εργοδότη. Τέτοιες διευθετήσεις μπορεί να προκαλούν ιδιαίτερη αμηχανία στους εργαζομένους, ειδικά όταν η ίδια η εργασία εκτελείται στις εγκαταστάσεις του προηγούμενου εργοδότη (Barling et al. 2002).

2.3 Αριθμητική ευελιξία

Εκτός από εργοδότες που κάνουν χρήση, προς όφελος της επιχείρησής τους, διαφόρων ευέλικτων μορφών απασχόλησης, υπάρχουν και εργαζόμενοι που επιζητούν να αυξήσουν τις μισθολογικές τους απολαβές. Η υπερωριακή εργασία, η απασχόληση σε δεύτερη εργασία και η κατοχή πολλών θέσεων εργασίας, αποτελούν τρεις διαφορετικές προσεγγίσεις, μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι μπορούν να επεκτείνουν το εισόδημά τους. Αν και η διαθεσιμότητα των υπερωριών δεν ελέγχεται από τους ίδιους τους εργαζομένους, ωστόσο μπορούν να εκδηλώσουν στον οργανισμό το ενδιαφέρον τους για υπερωριακή εργασία, όταν και όποτε αυτή είναι διαθέσιμη (Barling et al. 2002).

Η απασχόληση σε δεύτερη εργασία αναφέρεται στα άτομα εκείνα, τα οποία έχουν μια κύρια εργασία με έναν εργοδότη, αλλά αναζητούν επιπλέον χρόνο εργασίας σε δεύτερο εργοδότη. Από την άλλη, η πολλαπλή απασχόληση συμβαίνει όταν μεμονωμένοι εργαζόμενοι απασχολούνται σε διαφορετικούς οργανισμούς, προκειμένου να δημιουργήσουν το εισόδημα που αντιστοιχεί σε αυτό της πλήρους απασχόλησης και αυτό σε πολλές περιπτώσεις

συμβαίνει όταν αδυνατούν να βρουν την κατάλληλη εργασία πλήρους απασχόλησης. Ως εκ τούτου αναγκάζονται για οικονομικούς λόγους να καταρτίσουν ένα πρόγραμμα εργασίας πλήρους απασχόλησης από θέσεις μερικής απασχόλησης (Amirault 1997, Stinson 1990).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

3.1 Ρύθμιση των ωρών εργασίας

Σύμφωνα με τη νεοκλασική θεωρία προσφοράς εργασίας, τα άτομα επιλέγουν τον αριθμό ωρών που θέλουν να εργαστούν βάσει του ωρομισθίου που θα λαμβάνουν αλλά και της προτίμησής τους για ελεύθερο χρόνο και εισόδημα. Τα άτομα παρέχουν εργασία για να αποκτήσουν έναν βέλτιστο συνδυασμό εισοδήματος και ελεύθερου χρόνου, δηλαδή παρέχουν ώρες εργασίας έως ότου η οριακή τιμή του ελεύθερου χρόνου ισούται με το μισθό. Ο προτιμώμενος αριθμός ωρών μπορεί να σχετίζεται με τις ώρες εργασίας ανά ημέρα, τις εργάσιμες ημέρες ανά εβδομάδα, τις εβδομάδες εργασίας ανά έτος και τα έτη εργασίας κατά τη διάρκεια της ζωής του εργαζόμενου. Στη νεοκλασική θεωρία της ζήτησης εργασίας, οι εργοδότες ενδιαφέρονται να προσλάβουν εργαζομένους να εργαστούν για αρκετές ώρες με έναν δεδομένο μισθό. Οι εργοδότες προσλαμβάνουν εργασία έως ότου η οριακή αξία μιας επιπλέον ώρας εργασίας ισούται με το μισθολογικό κόστος. Στην πραγματικότητα, η επιλογή των ωρών εργασίας περιορίζεται μεταξύ της πλήρους απασχόλησης, της μερικής απασχόλησης ή και της καθόλου εργασίας (Boeri & Ours 2008).

Θεωρητικά η ρύθμιση των ωρών εργασίας είναι αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, πάντα όμως μέσα στο πλαίσιο κανόνων και κανονισμών που προέρχονται είτε από κυβερνητικές παρεμβάσεις είτε από συλλογικές συμβάσεις μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών, καθώς σε πολλές χώρες τα συνδικάτα διαπραγματεύονται τις ώρες εργασίας. Η μη τυπική απασχόληση για τους εργαζόμενους μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες για εισόδο στην αγορά εργασίας, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, καθώς και να προσφέρει σε όσους έχουν εγκαταλείψει την αγορά εργασίας την ευκαιρία να επανέλθουν σε αυτήν (Gangl 2003, McGinnity et al. 2005).

Η βιβλιογραφία για τη ζήτηση εργασίας διακρίνει τουλάχιστον τρεις λόγους που οι επιχειρήσεις απασχολούν εργαζομένους μερικής απασχόλησης. Ο πρώτος λόγος αφορά τη βέλτιστη στελέχωση, καθώς οι θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης διευκολύνουν τις επιχειρήσεις να ανταπεξέλθουν σε έναν μεταβαλλόμενο φόρτο εργασίας σε περιόδους αιχμής της ζήτησης προϊόντων ή υπηρεσιών κατά τη διάρκεια της ημέρας ή κατά τη διάρκεια της εβδομάδας με την πρόσληψη εργαζομένων μερικής απασχόλησης. Ο δεύτερος λόγος είναι η ύπαρξη φθηνών και ευέλικτων εργαζομένων, αφού οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης έχουν χαμηλότερους μισθούς και μειωμένη ασφαλιστική κάλυψη. Τέλος ορισμένες κενές

θέσεις εργασίας δεν θα μπορούσαν να καλυφθούν αν δεν υπήρχαν οι μερικώς απασχολούμενοι, όπως και το αντίστροφο οι μερικώς απασχολούμενοι δεν θα μπορούσαν να διατηρηθούν εάν δεν προσφέρονταν θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης (Boeri & Ours 2008, Jaumotte 2003).

Από την πλευρά των εργαζομένων η επιλογή της μερικής απασχόλησης μπορεί να οφείλεται σε πολλούς λόγους, όπως για παράδειγμα για πολλούς αποτελεί ένα «σκαλοπάτι» προς μια μελλοντική εργασία πλήρους απασχόλησης, ενώ για άλλους ένα μέσο το οποίο τους βοηθάει να συνδυάζουν σπουδές και εργασία, όπως συμβαίνει σε πολλούς φοιτητές ή μαθητές. Επίσης η εργασία με μερική απασχόληση εξυπηρετεί άτομα (συνήθως γυναίκες) που πρέπει να φροντίζουν την οικογένεια και επιτρέπει σε άτομα με προβλήματα υγείας να παραμένουν στο εργατικό δυναμικό. Ακόμη δίνει τη δυνατότητα σε ηλικιωμένους (κυρίως κοντά στη σύνταξη) να παρατείνουν την επαγγελματική τους ζωή και σε άλλους να ρυθμίζουν το ωράριο εργασίας τους ώστε να εξοικονομούν χρόνο για άλλες προσωπικές τους δραστηριότητες. Τέλος, σε ορισμένες αγορές εργασίας, όπου είναι δυνατή η μετάβαση μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης, αποτελεί ένα μέσο που επιτρέπει στους εργαζομένους να προσαρμόζουν ανάλογα με τις προσωπικές τους υποχρεώσεις τον χρόνο εργασίας τους (Anxo et al. 2007, Fagan & Walthery 2007).

Οι Garibaldi & Mauro (2002) διερευνούν την αύξηση της απασχόλησης σε 21 χώρες του ΟΟΣΑ και διαπιστώνουν ότι η αύξηση της μερικής απασχόλησης σε πολλές χώρες δεν σχετίζεται με τα καθαρά κέρδη στις συνολικές ώρες εργασίας. Εξαίρεση αποτελούν οι Κάτω Χώρες, όπου η έντονη αύξηση της απασχόλησης οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην αύξηση των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών, κυρίως για γυναίκες ηλικίας 25-49 ετών. Το αποτέλεσμα για τις Κάτω Χώρες επιβεβαιώνεται και από τους Van Lomwel & Van Ours (2005), οι οποίοι διερευνώντας τη σχέση μεταξύ της αύξησης της μερικής απασχόλησης και της αύξησης της συνολικής απασχόλησης, διαπιστώνουν ότι οι δύο αυτές εξελίξεις σχετίζονται στενά, θεωρώντας ότι η αύξηση της μερικής απασχόλησης είναι εν μέρει υπεύθυνη για το λεγόμενο «ολλανδικό θαύμα της απασχόλησης» (Dutch employment miracle) και τη σχετική μείωση της ανεργίας. Οι Buddelmeyer et al. (2005) σε μελέτη τους για τη μερική απασχόληση σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διαπιστώνουν ότι αυτή επηρεάζεται σημαντικά από τους θεσμούς και την πολιτική. Εξίσου σημαντικά για την ανάληψη εργασίας μερικής απασχόλησης είναι τόσο το νομικό πλαίσιο, που επηρεάζει τις θέσεις μερικής απασχόλησης όσο και η δημιουργία οικονομικών κινήτρων (επιδότησεις και βελτίωση της κοινωνικής προστασίας).

3.2 Η έκταση της μερικής απασχόλησης παγκοσμίως

Στη σύγκλιση της Γενικής Συνδιάσκεψης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που πραγματοποιήθηκε στη Γενεύη το 1994, σχετικά με την αποδοχή της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για τη μερική απασχόληση, ως όρος «μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος», ορίστηκε ο εργαζόμενος εκείνος, του οποίου οι ώρες εργασίας είναι λιγότερες συγκριτικά, από αυτές των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Το όριο όμως των ωρών εργασίας των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων ποικίλλει μεταξύ των χωρών, όπως για παράδειγμα το όριο ανά εβδομάδα στις Ηνωμένες Πολιτείες, στην Αυστραλία και στις Κάτω Χώρες μπορεί να φτάσει έως τις 35 ώρες, στη Γερμανία τις 36 ώρες, στον Καναδά και στο Ηνωμένο Βασίλειο το όριο είναι οι 30 ώρες, ενώ στη Γαλλία το όριο ορίζεται τουλάχιστον στο 20% κάτω από το νομοθετημένο όριο των ωρών εργασίας. Αντιθέτως, η μερική απασχόληση στην Ιαπωνία δεν συνδέεται με τις ώρες εργασίας αλλά με το καθεστώς που επικρατεί εντός της εταιρείας. Αρκετές ιαπωνικές έρευνες έχουν δείξει ότι το 20%-30% των εργαζομένων, που δηλώνονται από τους εργοδότες τους ως μερικώς απασχολούμενοι, εργάζονται στην πράξη ίσες ώρες με τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, χρησιμοποιώντας τον όρο «μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος» απλά για να διαχωρίσουν το τακτικό από το μη τακτικό προσωπικό (Kalleberg 2006, Morozumi 2009, O'Reilly & Fagan 1998).

Στα πλαίσια της μερικής απασχόλησης εντάσσεται και η λεγόμενη «οριακή μερική απασχόληση», η οποία χαρακτηρίζεται από ελάχιστες ώρες εργασίας, συνήθως λιγότερες από 15 ή 20 ώρες την εβδομάδα. Επίσης, ένα νέο συμβόλαιο εργασίας, το οποίο εισήχθη στη Γερμανία, στο πλαίσιο σημαντικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας που έλαβαν χώρα στις αρχές της δεκαετίας του 2000, είναι οι λεγόμενες «μίνι-θέσεις εργασίας» (mini-jobs). Σύμφωνα με αυτά τα συμβόλαια εργασίας, οι εργαζόμενοι εξαιρούνταν από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης εάν τα κέρδη τους ήταν λιγότερο από 400 ευρώ το μήνα. Αργότερα το κατώτατο όριο αυξήθηκε στα 450 ευρώ και οι εργαζόμενοι με μίνι-θέσεις εργασίας καλύπτονταν εν μέρει από το συνταξιοδοτικό σύστημα. Στις περισσότερες περιπτώσεις, αυτές οι θέσεις εργασίας εμπίπτουν στο πεδίο της οριακής μερικής απασχόλησης (Messenger & Wallot 2015).

Τέλος, συμβάσεις με πολύ λίγες ώρες απασχόλησης αποτελούν και τα «συμβόλαια μηδενικών ωρών», τα οποία έχουν περιγραφεί ως ρυθμίσεις στις οποίες οι άνθρωποι συμφωνούν να είναι διαθέσιμοι για εργασία, όταν και όποτε απαιτείται, αλλά δεν έχουν εγγυημένες ώρες εργασίας, παρέχοντας στους εργοδότες ένα εργατικό δυναμικό που μπορεί να χρησιμοποιηθεί όταν προκύψει ανάγκη. Στο Ηνωμένο Βασίλειο το 2,5% όλων των

εργαζομένων έχουν συνάψει τέτοιες συμβάσεις εργασίας και σχεδόν το 40% των εργαζομένων με συμβόλαια μηδενικών ωρών εργάζονταν λιγότερο από 16 ώρες την εβδομάδα. Εκτός από το Ηνωμένο Βασίλειο τέτοια συμβόλαια χρησιμοποιούνται ευρέως και σε άλλες χώρες, συμπεριλαμβανομένου του Καναδά, της Ιρλανδίας και της Νέας Ζηλανδίας (ILO 2016).

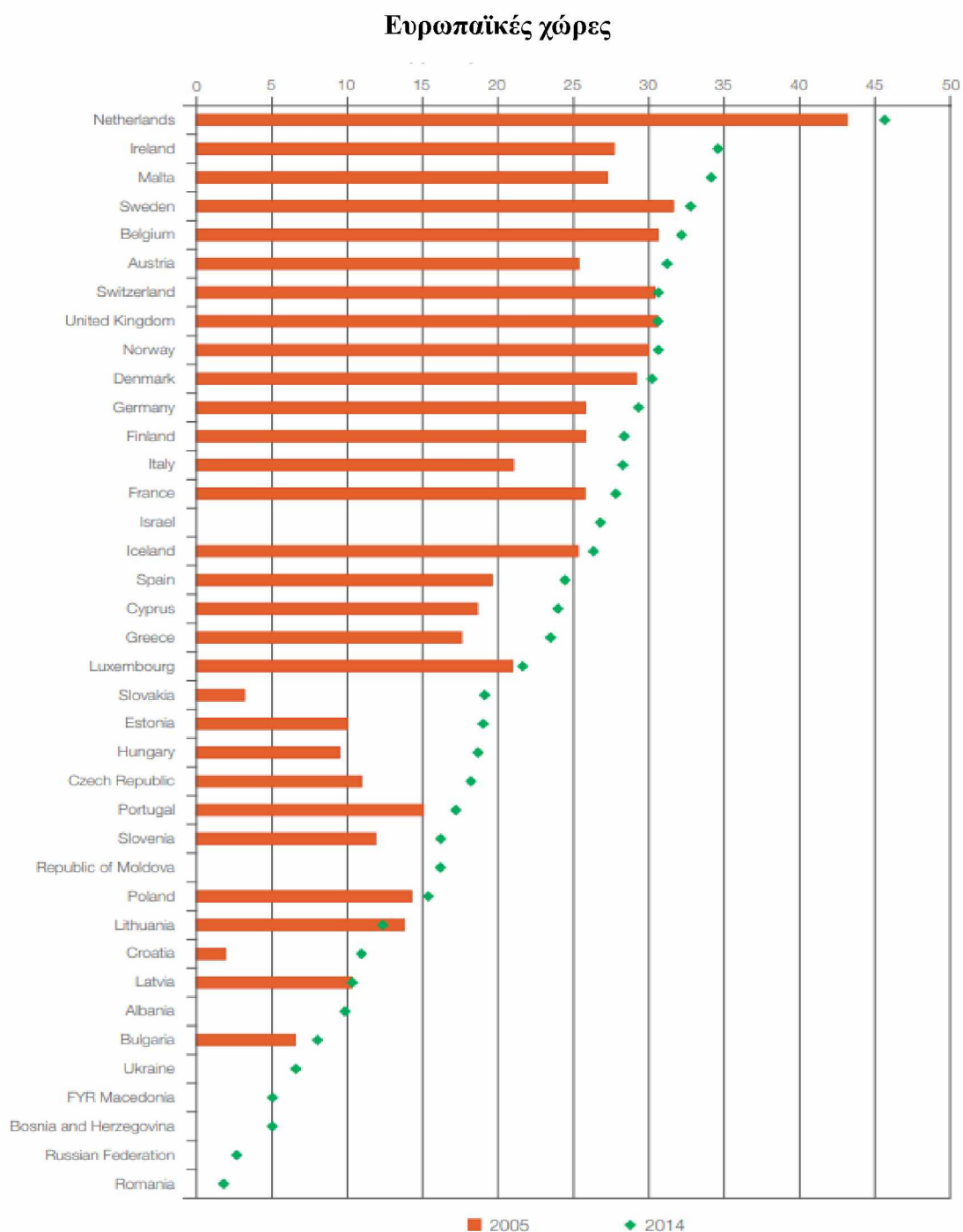
Η μερική απασχόληση έχει αποτελέσει πολλές φορές έναν τρόπο να συμμετάσχουν στο εργατικό δυναμικό ορισμένες κοινωνικές ομάδες, που δεν μπορούν να εργαστούν με πλήρη απασχόληση, όπως είναι εργαζόμενοι με οικογενειακές ευθύνες (συνήθως γυναίκες), μαθητές και φοιτητές, και εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας. Στη Βόρεια Ευρώπη η μερική απασχόληση ενθαρρύνθηκε από κυβερνητικές πολιτικές, για την προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας και για να επιτρέψει σε εργαζόμενους με οικογενειακές ευθύνες, να εξισορροπήσουν τις ευθύνες αυτές με την αμειβόμενη εργασία. Μερικές φορές η μερική απασχόληση χρησιμοποιείται επίσης από εταιρείες για τη διατήρηση στο εργατικό τους δυναμικό ατόμων που βρίσκονται κοντά στη σύνταξη, και οι οποίοι διαθέτουν ιδιαίτερες δεξιότητες ή έχουν λάβει συγκεκριμένη ειδίκευση, καθώς και για την προσέλκυση ή διατήρηση εργαζομένων σε συγκεκριμένα/ιδιαίτερα προγράμματα απασχόλησης ή σε θέσεις εργασίας που είναι απαιτητικές και δύσκολες (Kjeldstad & Nymoen 2012, Messenger & Ray 2015).

Ένα άλλο ζήτημα, που σχετίζεται με την εργασία μερικής απασχόλησης, είναι ο καταμερισμός της εργασίας, ένα μέσο για την αγορά εργασίας που βασίζεται στη μείωση του χρόνου εργασίας, το οποίο αποσκοπεί στη διάδοση μειωμένου όγκου εργασίας στον ίδιο (ή παρόμοιο) αριθμό εργαζομένων, προκειμένου να αποφευχθούν οι απολύσεις. Σε περιόδους οικονομικής κρίσης, η κατανομή της εργασίας μπορεί επίσης να επιτρέψει στις επιχειρήσεις να διατηρήσουν το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό τους, ελαχιστοποιώντας έτσι τις απολύσεις και το (εκ νέου) κόστος πρόσληψης, διατηρώντας τις λειτουργικές μονάδες και ενισχύοντας το ηθικό του προσωπικού σε δύσκολες στιγμές (Messenger & Ghosheh 2013).

Τα διαγράμματα 3.1 και 3.2 δείχνουν το ποσοστό απασχόλησης εργαζομένων στην Ευρώπη και στον υπόλοιπο κόσμο αντίστοιχα, με λιγότερες από 35 ώρες την εβδομάδα ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης για το 2014. Στην Ευρώπη σχεδόν ένας στους πέντε υπαλλήλους εργάστηκε με μερική απασχόληση (διάγραμμα 3.1). Η μερική απασχόληση είναι λιγότερο διαδεδομένη σε χώρες της Ανατολικής και Νότιας Ευρώπης, αλλά αποτελεί κύριο χαρακτηριστικό της απασχόλησης στη Βόρεια Ευρώπη, Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Μάλτα, Αυστρία και Ελβετία. Σύμφωνα με στοιχεία του Διεθνούς Οργανισμού Απασχόλησης (ILO 2016) στην Ολλανδία η μερική απασχόληση κυμάνθηκε πάνω από το 45% της

συνολικής απασχόλησης. Σχεδόν τα δύο τρίτα των γυναικών στις Κάτω Χώρες εργάζονταν με μερική απασχόληση (ποσοστό 64,6%), ενώ και για τους άντρες το ποσοστό απασχόλησής τους δεν ήταν αμελητέο και κυμάνθηκε στο 28,2%.

Διάγραμμα 3.1 Ποσοστό εργαζομένων με λιγότερες από 35 ώρες/εβδομάδα ως ποσοστό όλων των εργαζομένων



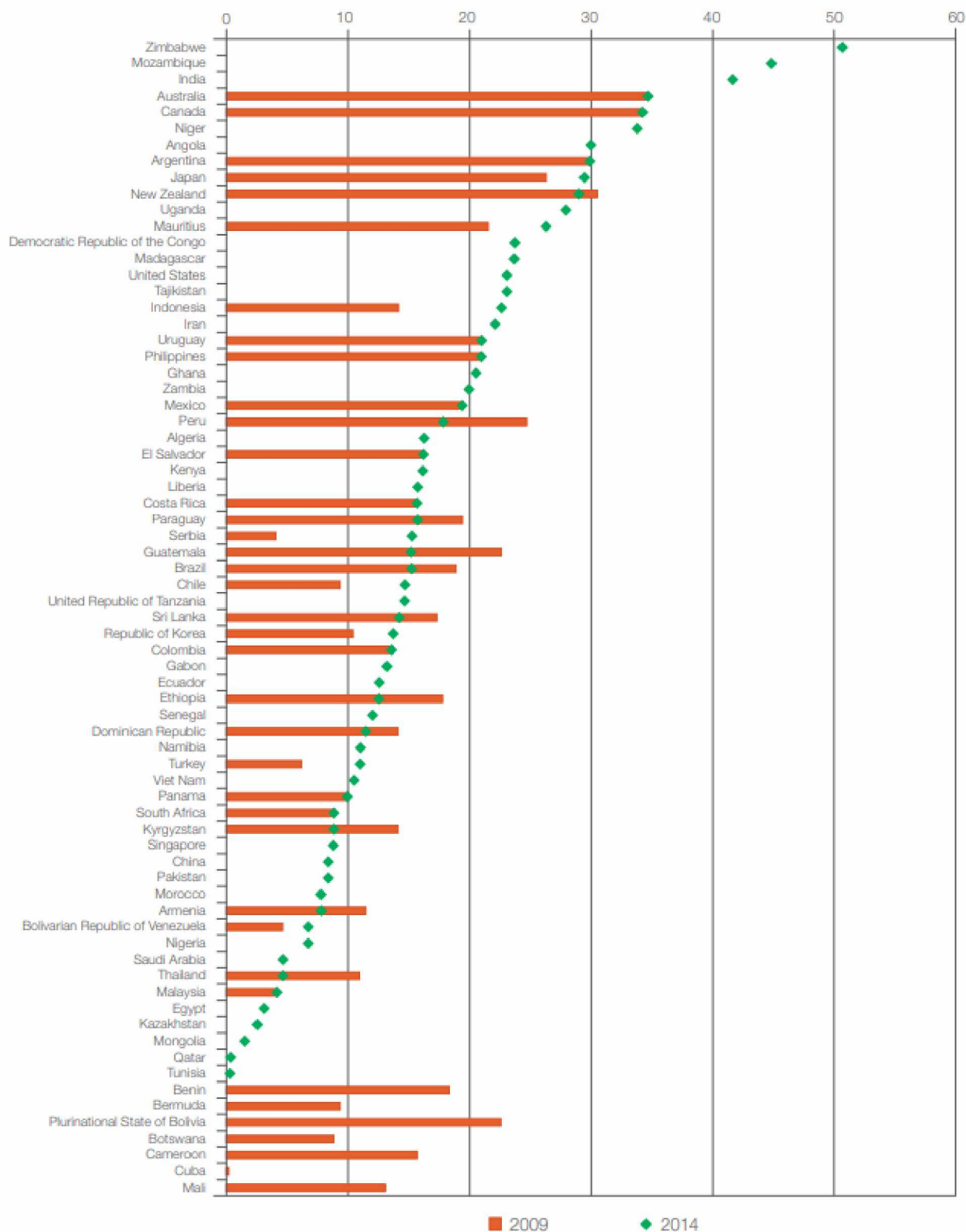
Πηγή: ILO-Geneva 2016

Τα διαθέσιμα στοιχεία, σχετικά με τη μερική απασχόληση σε τρίτες χώρες, έδειξαν τόσο ανοδικές όσο και πτωτικές τάσεις μεταξύ του 2009 και 2014 (διάγραμμα 3.2). Το μέσο ποσοστό μερικής απασχόλησης για όλες τις χώρες με διαθέσιμα στοιχεία ήταν περίπου στο 16%. Το 2014 το χαμηλότερο ποσοστό μερικής απασχόλησης σημειώθηκε στην Τυνησία, μόλις 0,1% και το μεγαλύτερο στη Ζιμπάμπουε με ποσοστό 50%. Στην Ινδονησία η μερική απασχόληση από 16,1% το 2009, έφτασε σε 22,7% το 2014. Γενικά, οι αναπτυσσόμενες χώρες διαθέτουν χαμηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης από ότι οι ανεπτυγμένες χώρες.

Η Αυστραλία συγκριτικά μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ κατατάσσεται στην κορυφή, με την υψηλότερη συχνότητα εβδομαδιαίας απασχόλησης, τόσο για τις γυναίκες (48,5%) όσο και για τους άντρες (18,2%). Στη Δημοκρατία της Κορέας, η αυξανόμενη τάση που παρατηρείται σχετίζεται με την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στη Λατινική Αμερική στις επίσημες εργασιακές σχέσεις η μερική απασχόληση συνδέεται με την υψηλότερη ειδίκευση και την καλύτερη αμειβόμενη εργασία. Στη Βραζιλία η μερική απασχόληση μειώθηκε οριακά, φτάνοντας το 16% το 2014 σε αντίθεση με τη Χιλή που παρατηρήθηκε αύξηση (ILO 2016).

Όσον αφορά στους κλάδους επαγγελμάτων, η μερική απασχόληση είναι πιο διαδεδομένη στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών, καθώς και στον τομέα λιανικής και χονδρικής πώλησης και εν ολίγοις σε επαγγέλματα που δεν χρειάζονται κάποια ιδιαίτερη εξειδίκευση, ενώ αντίθετα είναι λιγότερο συχνή σε εργαζομένους που χρήζουν κάποιας ειδίκευσης, όπως για παράδειγμα χειριστών μηχανών ή θέσεις διευθυντών (ILO 2016).

**Διάγραμμα 3.2 Ποσοστό εργαζομένων με λιγότερες από 35 ώρες/ εβδομάδα
ως ποσοστό όλων των εργαζομένων
Υπόλοιπος κόσμος**



Πηγή: ILO-Geneva 2016

3.3 Ακούσια και ηθελημένη μερική απασχόληση

Όπως αναφέραμε και πιο πάνω, θεωρητικά η μερική απασχόληση αποτελεί διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς οι μη σταθερές ώρες εργασίας παρέχουν ευελιξία και στις δύο πλευρές της αγοράς εργασίας, επιτρέποντας στους εργοδότες να ταιριάζουν τις απαιτήσεις τους σε προσωπικό και παραγωγή και στους εργαζομένους να ταιριάζουν τις ώρες εργασίας με την προσωπική/οικογενειακή ζωή. Πολλές φορές όμως η επιλογή των εργαζομένων για μερική απασχόληση δεν είναι εθελοντική, αφού αρκετοί είναι αυτοί που αναγκάζονται να εργαστούν με μερική απασχόληση μη μπορώντας να βρουν εργασία πλήρους απασχόλησης (Boeri & Ours 2008).

Υπάρχουν αρκετοί λόγοι που κάποιος επιλέγει να εργαστεί με μερική απασχόληση. Στον πίνακα 3.1 παρατηρούμε ότι στην Ευρώπη, περίπου το ένα πέμπτο (21,2%) όλων των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο εργασίας, φρόντιζαν παιδιά ή ανήμπορους ενήλικες, ενώ το 12,2% ανέφερε «άλλους προσωπικούς λόγους», με τα ποσοστά αυτά να είναι πολύ υψηλά για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες. Περίπου το 10% του συνόλου των εργαζομένων συνδυάζει τη μερική απασχόληση με την προσωπική μόρφωση ή εκπαίδευση, με υψηλότερο ποσοστό για τους άντρες παρά για τις γυναίκες. Ωστόσο, μόλις το ένα τρίτο των εργαζομένων εργάστηκε με μερική απασχόληση επειδή δεν μπόρεσαν να βρουν εργασία πλήρους απασχόλησης, γεγονός που υποδηλώνει, όπως προαναφέραμε, ότι για πολλούς η μερική απασχόληση αποτελεί ακούσια επιλογή. Οι άνδρες που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι πιο πιθανό να εργάζονται ακούσια απ' ότι οι γυναίκες και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι λιγότερο πιθανό να είναι ακούσιοι από τους άλλους με μερική απασχόληση (ILO 2016).

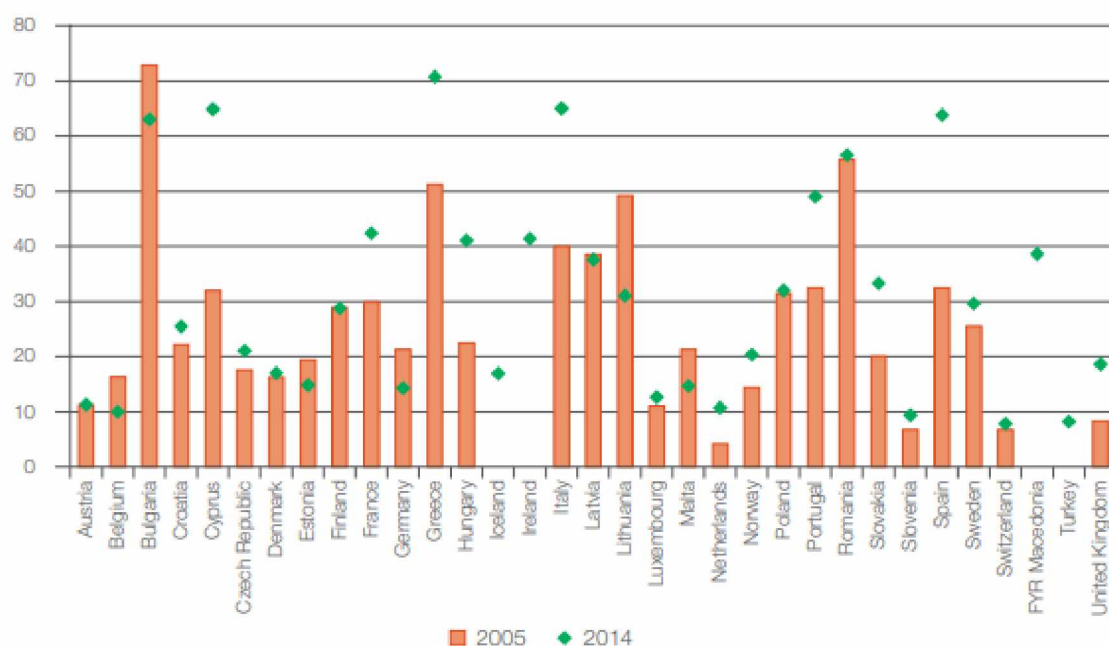
Πίνακας 3.1 Λόγοι μερικής απασχόλησης στην ΕΕ-28, το 2014 (σε %)

	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
Μη εύρεση εργασίας πλήρους απασχόλησης	40,2	26,3	29,6
Φροντίδα παιδιών ή ανήμπορων ενηλίκων	4,2	27,1	21,2
Άλλοι προσωπικοί λόγοι	7,3	15,1	12,2
Εκπαίδευση	19,1	7,5	10,3
Ασθένεια ή αναπηρία	6,4	3,4	4,1
Άλλοι λόγοι	22,8	20,6	22,6

Πηγή: ILO-Geneva 2016

Η τάση της ακούσιας μερικής απασχόλησης στην Ευρώπη το 2014, ως μερίδιο της συνολικής μερικής απασχόλησης, κυμαινόταν από 7,9% στην Ελβετία έως 71,2% στην Ελλάδα (διάγραμμα 3.3). Περισσότερο από το ήμισυ του συνόλου της μερικής απασχόλησης το 2014 γίνεται ακούσια στη Βουλγαρία, την Κύπρο, την Ιταλία, Ρουμανία και Ισπανία. Μεταξύ των ετών 2005-2014 η πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών σημείωσε αύξηση της συχνότητας της ακούσιας μερικής απασχόλησης, ενώ διπλάσια αύξηση παρατηρήθηκε στην Κύπρο, στην Ισπανία και τη Σλοβακία. Μείωση παρατηρήθηκε στο Βέλγιο, τη Βουλγαρία και τα κράτη της Βαλτικής (Εσθονία, Λετονία, Λιθουανία), αν και με εξαίρεση το Βέλγιο και την Εσθονία, αυτές οι χώρες έχουν ποσοστά ακούσιας μερικής απασχόλησης άνω του 40% (ILO 2016).

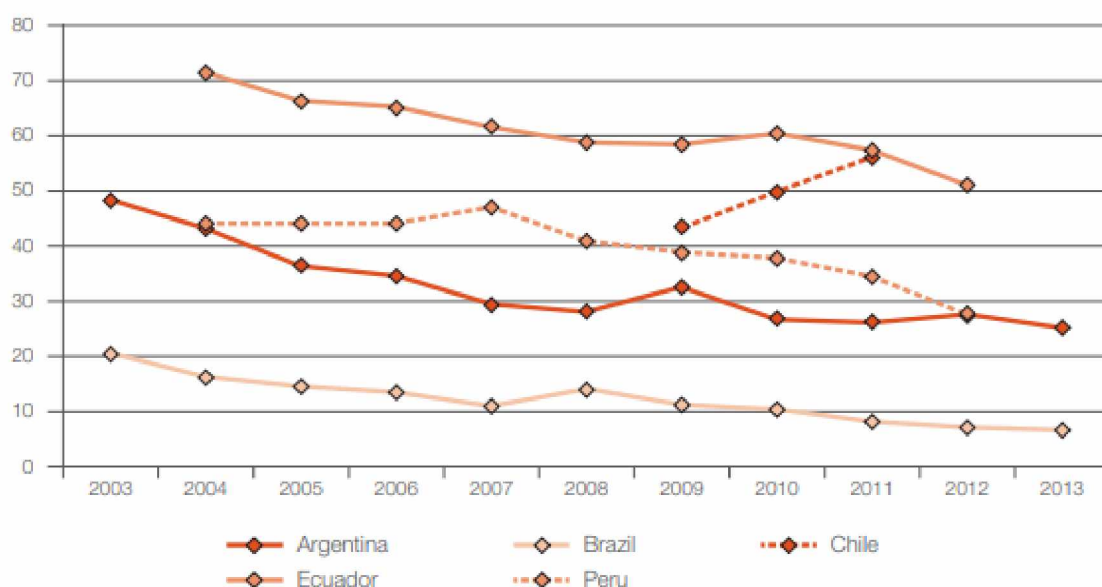
Διάγραμμα 3.3 Τάσεις ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό της συνολικής μερικής απασχόλησης σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες, τα έτη 2005 και 2014



Πηγή: ILO-Geneva 2016

Σε αντίθεση με τις εξελίξεις στην Ευρώπη, οι χώρες της Λατινικής Αμερικής σημείωσαν συνολική μείωση της μερικής απασχόλησης μεταξύ του 2003 και του 2013 ως αποτέλεσμα της συνολικής βελτίωσης στην αγορά εργασίας (διάγραμμα 3.4). Το 2012–2013 στη Χιλή και το Εκουαδόρ περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους μερικής απασχόλησης εργαζόταν ακούσια, στην Αργεντινή και στο Περού περίπου το 25%, και μόνο το 7% στη Βραζιλία. Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης το διάστημα 2000-2010 συνοδεύτηκε από αξιοσημείωτες μειώσεις στις θέσεις με ακούσια μερική απασχόληση (όπου σε όλες σχεδόν τις χώρες η επίπτωση μειώθηκε κατά το ήμισυ, εκτός από τη Χιλή όπου δεν υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα), πιθανώς λόγω μετασχηματισμού αυτών των θέσεων εργασίας σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Στις αναπτυσσόμενες χώρες μεγάλο μέρος της εργασίας μερικής απασχόλησης γίνεται ακούσια από ότι στις ανεπτυγμένες χώρες και ένας πολύ σημαντικός λόγος είναι ότι, συνήθως οι εργαζόμενοι στις οικονομίες αυτές, θα προτιμούσαν την πλήρη απασχόληση, καθώς οι χαμηλοί μισθοί της μερικής απασχόλησης δεν μπορούν να τους εξασφαλίσουν ένα επαρκές εισόδημα (Lee et al. 2007, ILO 2016).

Διάγραμμα 3.4 Τάσεις ακούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό της συνολικής μερικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες της Λατινικής Αμερικής, μεταξύ 2003–2013



Πηγή: ILO-Geneva 2016

Ενώ οι γυναίκες αποτελούν λιγότερο από το 40% της συνολικής μισθολογικής απασχόλησης παγκοσμίως, αντιπροσωπεύουν το 57% των εργαζομένων μερικής απασχόλησης. Οι περισσότεροι λοιπόν εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, όπως φαίνεται και στον πίνακα 3.2, είναι γυναίκες και όπως αναφέραμε και πιο πάνω, ένα μεγάλο ποσοστό των γυναικών επιλέγουν να εργαστούν με μερική απασχόληση για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις ευθύνες φροντίδας που έχουν παράλληλα για παιδιά, ηλικιωμένους γονείς ή άλλους ενήλικες συγγενείς. Εν μέρει αυτό σχετίζεται με τις ανισότητες μεταξύ των φύλων στους οικογενειακούς ρόλους, οι οποίοι αναθέτουν τις κύριες ευθύνες για την οικιακή εργασία και την ανατροφή των παιδιών στις γυναίκες, μειώνοντας έτσι τη διαθεσιμότητά τους για πλήρη απασχόληση (Fagan et al. 2014, ILO 2016).

Σε πολλές χώρες παρατηρείται αυξημένο ποσοστό της μερικής απασχόλησης, τόσο για τους άντρες όσο και για τις γυναίκες, στις ηλικιακές ομάδες κάτω των 24 ετών και άνω των 65 ετών, και μπορούμε να συνδέσουμε αυτό το φαινόμενο με την είσοδο των νεότερων στην αγορά εργασίας και με την συνταξιοδότηση των ηλικιωμένων αντίστοιχα (πίνακας 3.2). Σε ορισμένες χώρες οι νέοι εργαζόμενοι αποτελούν σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού της μερικής απασχόλησης, κυρίως λόγω της απασχόλησης των φοιτητών αλλά και λόγω των υψηλών ποσοστών ανεργίας που αναγκάζουν τους νεότερους να εργαστούν ακουσίως με μερική απασχόληση. Σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ σημειώθηκε αύξηση της εργασίας μερικής απασχόλησης μεταξύ των ηλικιωμένων εργαζομένων, που συνδέεται εν μέρει με μέτρα για την παράταση της επαγγελματικής ζωής, όπως ευέλικτα προγράμματα συνταξιοδότησης (Fagan et al. 2014).

Πίνακας 3.2 Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα το 2011

Country	Age group											
	15–24			25–54			55–64			65+		
	M	W	All	M	W	All	M	W	All	M	W	All
Australia	35.1	52.1	43.4	6.7	33.8	19.0	12.9	39.9	24.8	39.6	61.5	47.0
France	10.7	26.4	17.6	4.5	20.6	12.1	9.1	27.2	17.9	41.1	54.1	46.4
Germany	15.1	24.1	19.3	5.8	38.3	20.9	8.9	42.6	24.1	61.1	79.0	67.7
Japan	26.6	32.3	29.5	4.5	30.6	15.4	11.1	41.8	23.6	35.8	53.4	42.7
Mexico	19.1	28.9	22.6	9.3	25.5	15.7	13.7	36.0	21.3	25.0	45.2	30.8
Netherlands	57.9	73.8	65.8	6.8	55.7	29.7	26.5	66.7	37.5	73.9	90.7	79.0
Norway	36.0	63.0	49.3	5.0	21.6	12.9	10.9	33.0	21.3	36.8	60.5	46.2
Poland	10.4	15.9	12.6	2.9	10.3	6.3	8.0	21.2	13.2	45.0	56.6	49.5
Spain	23.2	39.3	31.1	4.5	20.7	11.8	3.8	20.8	10.8	23.4	32.2	27.3
Sweden	26.5	47.0	36.6	4.8	12.2	8.3	10.2	18.3	14.1	60.9	75.5	65.9
United Kingdom	28.7	45.7	37.0	6.2	35.6	20.0	15.1	46.2	29.1	54.5	76.4	63.2
United States	30.3	39.0	34.6	3.8	12.2	7.8	5.4	14.9	10.3	24.8	33.4	28.9
New Zealand	30.9	49.3	39.6	5.3	29.4	16.7	10.1	34.4	21.4	33.9	63.3	45.4
Ireland	37.0	51.0	44.5	9.3	35.3	22.1	14.8	53.0	32.4	32.9	74.3	47.3
Belgium	12.2	30.9	20.8	5.2	30.8	17.2	11.7	44.3	25.4	66.5	71.6	68.2
Canada	40.6	55.6	48.1	6.1	19.8	12.8	11.6	27.8	19.4	38.2	55.8	44.9
Denmark	51.0	68.5	59.7	5.9	15.2	10.3	8.9	21.4	14.7	48.4	68.4	54.9
Portugal	10.7	20.2	15.0	3.8	9.3	6.5	13.6	25.5	19.2	54.6	66.0	58.8
Finland	25.8	42.1	34.2	4.9	9.8	7.2	14.3	20.4	17.4	53.3	62.0	56.5
Korea	26.0	26.5	26.3	7.0	15.2	10.3	12.4	18.8	14.9	30.9	41.0	35.3
Turkey	8.5	20.1	12.4	4.6	23.2	9.8	15.9	37.1	22.1	29.4	47.4	34.7
Brazil*	17.0	26.9	21.0	6.1	25.1	14.5	12.5	41.4	24.0	35.7	69.8	47.5
Chile	20.0	31.0	24.2	8.1	22.3	14.0	12.9	31.2	19.6	29.4	47.1	34.6

*Data are for 2009

Πηγή: Fagan et al. 2014

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η μη τυπική απασχόληση, ιδιαίτερα όταν δεν είναι εθελοντική, μπορεί να αυξήσει τις ανασφάλειες των εργαζομένων σε διαφορετικούς τομείς. Αν και οι ανασφάλειες μπορούν να υπάρχουν και στις τυπικές εργασιακές σχέσεις, ωστόσο είναι περισσότερο έντονες στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Η επίδραση της μη τυπικής απασχόλησης στους εργαζομένους εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το χρονικό διάστημα που περνούν σε αυτές τις θέσεις εργασίας, από το εάν αυτές οι θέσεις εργασίας είναι εθελοντικές και από το βαθμό στον οποίο η μη τυπική απασχόληση μπορεί να ενισχύσει την απασχολησιμότητα των εργαζομένων αντί να αυξήσει την ανασφάλεια τους. Επιπλέον, αυτό που μπορεί να είναι επιθυμητό και επωφελές για τον μεμονωμένο εργαζόμενο ή επιχείρηση, ειδικά βραχυπρόθεσμα, μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στο πιο συνολικό επίπεδο μακροπρόθεσμα. Τέτοιες αρνητικές επιπτώσεις μπορεί να περιλαμβάνουν υποεπενδύσεις στην καινοτομία, επιβράδυνση της αύξησης της παραγωγικότητας, κινδύνους για τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, αυξημένη αστάθεια στις αγορές εργασίας και κακή οικονομική απόδοση (ILO 2016).

Όπως αναφέραμε και πιο πάνω, η μερική απασχόληση για τους εργαζόμενους μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες για είσοδο στην αγορά εργασίας, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, καθώς και να προσφέρει σε όσους έχουν εγκαταλείψει την αγορά εργασίας την ευκαιρία να επανέλθουν σε αυτήν. Συνήθως αντιπροσωπεύει μια εναλλακτική μορφή συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό για εργαζόμενους με εξαρτώμενα άτομα, ειδικά γυναίκες με παιδιά ή άλλες ευθύνες φροντίδας, καθώς και για εργαζόμενους που θέλουν να συνδυάσουν την εργασία με την εκπαίδευση ή την επαγγελματική τους κατάρτιση. Επομένως η μερική απασχόληση μπορεί να συμβάλει σημαντικά στη δημιουργία και διατήρηση ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να αυξήσει τη συνολική απόδοση της εργασίας και την ικανοποίηση της ζωής, υπό την προϋπόθεση ότι αυτός ο τύπος απασχόλησης είναι το αποτέλεσμα της επιλογής του εργαζομένου και η εργασία είναι καλής ποιότητας (Guest 2004).

4.1 Εργασιακή ανασφάλεια

Σε πολλές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν την εργασία μερικής απασχόλησης ως «σκαλοπάτι» για την μετέπειτα μετάβασή τους σε θέση πλήρους

απασχόλησης, όπως συμβαίνει για παράδειγμα στη Δανία, Ιταλία, Ολλανδία, ΗΠΑ. Οι μεταβάσεις από προσωρινή σε μόνιμη απασχόληση ετησίως, σε χώρες με διαθέσιμα στοιχεία, κυμαίνονται κάτω από το 55%, και σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να φτάσουν και κάτω του 10%. Όσο μεγαλύτερη όμως είναι η συχνότητα της μερικής απασχόλησης στη χώρα, όπως στην Ισπανία και την Ιαπωνία, τόσο οι εργαζόμενοι έχουν λιγότερες πιθανότητες για καλύτερες θέσεις εργασίας, ενώ αυξάνεται η πιθανότητα τους να βρεθούν σε κατάσταση ανεργίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η μερική απασχόληση παύει να αποτελεί «σκαλοπάτι» για εργασία πλήρους απασχόλησης (ILO 2016).

Στην πλειονότητα των εξεταζόμενων χωρών, οι μη τυπικοί εργαζόμενοι έχουν σημαντικά υψηλότερο ποσοστό μετάβασης σε ανεργία (μερικές φορές σχεδόν δεκαπλάσιο) σε σύγκριση με τους τυπικούς εργαζόμενους, καθιστώντας έτσι τη σχέση μεταξύ μη τυπικών και τυπικών εργαζομένων άνιση, σε σχέση με την αγορά εργασίας, την κινητικότητα και τις προοπτικές σταδιοδρομίας. Για παράδειγμα, στις αναπτυσσόμενες χώρες οι περισσότεροι εργαζόμενοι συνήθως δεν έχουν εγγύηση ότι θα συνεχίσουν να απασχολούνται από τον ίδιο εργοδότη. Στην Ινδία, τα στοιχεία δείχνουν ότι το κυρίαρχο πρότυπο απασχόλησης, σε σχέση με τον μη τυπικό εργαζόμενο, είναι η πρόσληψη και η απόλυση εργαζομένων ανά τακτά χρονικά διαστήματα, με αρκετά ενδιάμεσα διαστήματα ανεργίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι μη τυπικές θέσεις εργασίας αντί να αποτελούν το θεμέλιο για τη μετάβαση σε μια μελλοντική θέση τυπικής απασχόλησης, μπορεί να οδηγήσουν σε αδιέξοδο, με τους εργαζομένους να επιστρέφουν στην ανεργία στο τέλος της εκτελεσθείσας εργασίας ή μπορεί να εγκλωβιστούν σε τέτοιες ευέλικτες μορφές απασχόλησης, αν και η μεταγενέστερη απασχόλησή τους εξακολουθεί να είναι μη τυπική (Shyam Sundar 2011).

4.2 Μισθολογικές διαφορές

Η προστασία του κάθε εργαζόμενου καλύπτεται από ένα νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο ενσωματώνει τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής των εργαζομένων όλων των μορφών συμβάσεων, συμπεριλαμβανομένου των προτύπων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και των οδηγιών της ΕΕ, καθώς και των νόμων και των συλλογικών συμβάσεων που ισχύουν σε κάθε χώρα χωριστά. Παρόλα αυτά όμως, τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι, οι αποδοχές των εργαζομένων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης συνήθως διαφέρουν συγκριτικά από αυτές των «τυπικών» εργαζομένων (ILO 2016).

Από την άποψη της οικονομικής θεωρίας, οι μη τυπικοί εργαζόμενοι μπορεί είτε να υποστούν μισθολογικές περικοπές (wage penalties) είτε να επωφεληθούν από μια αύξηση

μισθού (wage premium) σε σύγκριση με τους «τυπικούς» εργαζομένους. Η μισθολογική περικοπή (wage penalty) προκύπτει, όταν δύο εργαζόμενοι με τα ίδια χαρακτηριστικά, εκτελούν παρόμοια εργασία και αμείβονται διαφορετικά, στο βαθμό που οι εταιρείες χρησιμοποιούν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στρατηγικά για το «περιφερειακό» εργατικό δυναμικό τους και ίσως σκόπιμα να τους προσφέρουν χαμηλότερους μισθούς. Ταυτόχρονα, σύμφωνα με τη θεωρία των αντισταθμιστικών διαφορών, οι μη τακτικοί απασχολούμενοι θα πρέπει να αποζημιωθούν για τον προσωρινό χαρακτήρα της κατάστασής τους και τις επιπτώσεις που απορρέουν από αυτήν την κατάσταση, δηλαδή της αστάθειας και της αβεβαιότητας σχετικά με τις μελλοντικές ροές εισοδήματος. Οι υψηλότεροι μισθοί θα πρέπει να χρησιμεύσουν ως εργαλείο για την προσέλκυση εργαζομένων σε λιγότερο επιθυμητές θέσεις εργασίας. Επομένως, εάν οι εργαζόμενοι σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης λαμβάνουν είτε αύξηση μισθού (wage premium) είτε υποφέρουν από μισθολογικές περικοπές (wage penalties) που δεν σχετίζονται με την παραγωγικότητά τους, αυτό αποτελεί ένα ζήτημα, το οποίο μπορεί να οφείλεται τόσο στα χαρακτηριστικά της εργασίας όσο και στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων (όπως ηλικία, φύλο, εμπειρία), τα οποία μπορούν να επηρεάσουν, αναλόγως τη διαπραγματευτική δύναμη που διαθέτουν οι εργαζόμενοι, τη διαπραγμάτευση των μισθών τους (Rosen 1974).

Οι αποδοχές των εργαζομένων σε μορφές ευέλικτης απασχόλησης ποικίλουν και διαφοροποιούνται ανάλογα με τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας, τα επαγγέλματα, τα επίπεδα εκπαίδευσης, τη διάρκεια απασχόλησης, καθώς και το βαθμό στον οποίο αυτή η μορφή απασχόλησης είναι εθελοντική επιλογή. Ωστόσο, σύμφωνα με στοιχεία του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας οι περικοπές μισθών για τους μη τυπικούς εργαζομένους είναι πιο διαδεδομένες απ' ό,τι οι αυξήσεις μισθών και είναι συχνότερα ο κανόνας παρά η εξαίρεση. Σε ολόκληρο τον κόσμο εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι τα μειονεκτήματα, που συνδέονται με αυτές τις μορφές απασχόλησης, δεν αντισταθμίζονται με υψηλότερες αποδοχές (ILO 2016).

Εμπειρικές μελέτες δείχνουν ότι οι μισθολογικές διαφορές μπορεί να οφείλονται είτε σε άνιση μεταχείριση των μη τυπικών εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του αποκλεισμού τους από μπόνους ή υπερωρίες, είτε στη μικρή χρονική διάρκεια που έχουν οι συμβάσεις των εργαζομένων με μη τυπική απασχόληση, είτε στη δοκιμαστική φύση ορισμένων μορφών μη τυπικής απασχόλησης, πράγμα που σημαίνει ότι οι εργοδότες προσφέρουν χαμηλότερους μισθούς, καθώς εξετάζουν τις ικανότητες των εργαζομένων, με τους εργαζομένους να τις αποδέχονται, έχοντας ελπίδα στην απόκτηση μιας μελλοντικής σταθερής απασχόλησης (Lee & Yoo 2008).

Οι μισθολογικές περικοπές (wage penalties) προκύπτουν κυρίως σε περιπτώσεις όπου η εργασία μερικής απασχόλησης σχετίζεται με θέσεις χαμηλότερης αμοιβής και χαμηλής ειδίκευσης (Messenger & Ray 2015). Επίσης μπορούν να προκύψουν όταν οι εργαζόμενοι προτιμούν να εργάζονται με μερική απασχόληση, για να ανταποκριθούν και σε άλλες προσωπικές τους δραστηριότητες (επομένως θα δεχτούν να λάβουν χαμηλότερους μισθούς) ή λόγω του σταθερού διοικητικού κόστους που σχετίζεται με την πρόσληψη, την κατάρτιση και τη διαχείριση του προσωπικού, έτσι ώστε ορισμένες εταιρείες μπορεί να αντισταθμίσουν αυτά τα επιπλέον κόστη μέσω χαμηλότερων μισθών (Jepsen et al. 2005). Αντίθετα, μια αύξηση μισθού (wage premium) παρατηρείται όταν η μερική απασχόληση χρησιμοποιείται σε τομείς με υψηλότερη εποχικότητα, για την αντιστάθμιση των επιπλέον ωρών που απαιτούνται από τις εν λόγω εταιρείες (Hagemann et al. 1994). Σε γενικές γραμμές, η ακούσια εργασία μερικής απασχόλησης τείνει να σχετίζεται με μισθολογική περικοπή (wage penalty), ενώ η εθελοντική μερική απασχόληση είναι πιο πιθανό να οδηγήσει σε αύξηση μισθού (wage premium) (Fagan et al. 2012, Fagan et al. 2014).

Οι διακύμανση των μισθολογικών κυρώσεων των εργαζομένων μερικής απασχόλησης συγκριτικά με τους μισθούς των τυπικών εργαζομένων μπορεί να ξεκινάει από μια διαφορά μερικών ποσοστιαίων μονάδων και να φτάνει μέχρι και το 60% των μισθών των τυπικών εργαζομένων. Αύξηση μισθού σε εργαζομένους μερικής απασχόλησης έχει παρατηρηθεί σε πολλές χώρες της Λατινικής Αμερικής με τα ποσοστά να κυμαίνονται από 25% στη χώρα του Ισημερινού έως 72% στη Χιλή, τα οποία είναι συνήθως υψηλότερα για τους εργαζομένους που εργάζονται ηθελημένα με μερική απασχόληση. Στη Νότια Αφρική, όπως αναφέρουν οι Posel & Muller (2007), παρατηρείται αύξηση μισθού στο 40% περίπου των γυναικών με μερική απασχόληση, ενώ στο Τσαντ και στο Καμερούν (Κεντρική Αφρική) δεν έχουν σημειωθεί ούτε αυξήσεις ούτε περικοπές μισθών (Fomba et al. 2016). Αντίθετα στην Ευρώπη και στις Ηνωμένες Πολιτείες οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν κυρίως περικοπές μισθών, οι οποίες μπορεί μερικές φορές να οφείλονται στο χαμηλότερο ωρομίσθιο που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι αυτοί σε σχέση με έναν εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης σε συγκρίσιμη κατάσταση, όπως επίσης στην έλλειψη πρόσβασης στα ίδια μπόνους, όπως κατανομή κερδών, αμοιβές απόδοσης, αμοιβές υπερωριών και ομαδικά μπόνους. Τέλος, λόγω του ότι οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, όπως και οι περισσότεροι που εργάζονται σε ευέλικτα σχήματα, έχουν μικρότερη πιθανότητα συμμετοχής τους σε μια ένωση, πράγμα που σημαίνει λιγότερη διαπραγματευτική δύναμη στις διαπραγματεύσεις για τις αμοιβές, αυτό μπορεί να τους οδηγήσει σε μεγαλύτερα μισθολογικά κενά (ILO 2016).

4.3 Ωρες εργασίας

Οι μη τυπικές θέσεις εργασίας, και ιδίως εκείνες που σχετίζονται συνήθως με εργασιακή ανασφάλεια και χαμηλή αμοιβή, συνοδεύονται συχνά από τρία βασικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τις ώρες εργασίας: α) κατοχή πολλών θέσεων εργασίας, οι οποίες ενδέχεται να οδηγήσουν σε συνολικά περισσότερες ώρες εργασίας β) ακανόνιστες, απρόβλεπτες και άτυπες ώρες ή προγράμματα εργασίας και γ) περισσότερες ώρες εργασίας και υπερωρίες, αυξημένη ένταση εργασίας και το φαινόμενο του «παρουσιασμού» (presenteeism). Ο συνδυασμός ανασφάλειας και μειωμένης διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων, που προκαλούν οι μη τυπικές θέσεις εργασίας, πολλές φορές μπορεί να οδηγήσει στο φαινόμενο του «παρουσιασμού» (presenteeism), μιας κατάστασης κατά την οποία οι εργαζόμενοι είτε εργάζονται περισσότερες ώρες χωρίς αμοιβή, επιθυμώντας να δείξουν μ' αυτόν τον τρόπο τη σοβαρότητά τους για την εργασία τους είτε εξακολουθούν να πηγαίνουν στη δουλειά τους ακόμη κι όταν είναι άρρωστοι (φαινόμενο αρκετά διαδεδομένο σε εργάτες στην Κίνα) (Quinlan 2016, Sang 2013).

Υπάρχουν σχετικά ευρέως αποδεικτικά στοιχεία που επιβεβαιώνουν ότι οι μη τυπικοί εργαζόμενοι απασχολούνται περισσότερες ώρες εργασίας σε σύγκριση με τους τυπικούς εργαζόμενους, όπως για παράδειγμα στη Νέα Ζηλανδία, στην Ελβετία (Engellandt & Riphahn 2005) και σε χώρες της Ασίας, όπως την Ταϊλάνδη (Kusakabe 2006) και το Βιετνάμ (Nguyen et al. 2016). Επίσης μια μελέτη των Swanberg et al. (2014) διαπίστωσε ότι στις Ηνωμένες Πολιτείες οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης ήταν πιο πιθανό να εργάζονται με άκαμπτα χρονοδιαγράμματα, όπως και με απρόβλεπτες ώρες εργασίας.

Η κατοχή πολλών θέσεων εργασίας συνήθως συνδέεται με τη μερική απασχόληση, (ιδίως όταν η μερική απασχόληση είναι ακούσια), καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις οι εργαζόμενοι που κατέχουν αυτές τις θέσεις, έχουν ως κύρια απασχόλησή τους τη μερική απασχόληση. Στην Αυστραλία το 55% των εργαζομένων, που είχε ως κύρια εργασία τη μερική απασχόληση, κατείχε πολλές θέσεις εργασίας, στη Γερμανία το 39%, στις Ηνωμένες Πολιτείες το 26,8% και στον Καναδά το 10%. Στις ανεπτυγμένες χώρες, η πολλαπλή απασχόληση κυμαίνεται από 4% έως 6% των κατόχων θέσεων εργασίας, ενώ στις αναπτυσσόμενες χώρες μπορεί να φτάσει μέχρι το 30% του ενεργού πληθυσμού. Οι ελάχιστες ώρες εργασίας αλλά και το ανεπαρκές και ασταθές εισόδημα είναι από τους κύριους λόγους για την κατοχή αυτών των θέσεων εργασίας. Σε αρκετές χώρες οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να κατέχουν πολλές θέσεις εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες, όπως για παράδειγμα στον Καναδά (ILO 2016).

Δεν είναι εύκολο να συνδέσουμε την κατοχή πολλών θέσεων εργασίας με την οικονομική κρίση και αυτό γιατί, από τη μία πλευρά οι οικονομική ύφεση τείνει να αυξάνει την αστάθεια στις ώρες και στο εισόδημα, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης τέτοιων θέσεων εργασίας (Zangelidis 2014) αλλά από την άλλη πλευρά μειώνονται οι ευκαιρίες ανάληψης πολλών θέσεων εργασίας, οδηγώντας σε ένα γενικά διφορούμενο μακροοικονομικό αποτέλεσμα (Hirsch et al. 2016). Στη Γερμανία, η αύξηση της πολλαπλής απασχόλησης μπορεί να αποδοθεί στη μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στο εργατικό δυναμικό και στην αύξηση των «μίνι-θέσεων εργασίας» (mini-jobs) (Costes et al. 2015).

Η μη τυπική απασχόληση είτε αφορά σε παρατεταμένες ή άτυπες ώρες εργασίας είτε σε κατοχή πολλών θέσεων εργασίας, μπορεί να επιφέρει αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζομένους, όπως συγκρούσεις για την τήρηση συγκεκριμένων χρονοδιαγραμμάτων, αυξημένα επίπεδα άγχους, υψηλότερο κίνδυνο τραυματισμού εντός και εκτός του εργασιακού χώρου (Marucci-Wellman et al. 2014), ενώ έχει σημαντικό αρνητικό αντίκτυπο στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής του εργαζομένου. Επίσης τα φρενήρη χρονοδιαγράμματα εργασίας μπορεί να επιφέρουν επιπτώσεις στις διατροφικές συνήθειες και στον υγιεινό τρόπο ζωής όχι μόνο των εργαζομένων αλλά και των οικογενειών τους, εάν δεν υπάρχει αρκετός χρόνος για προγραμματισμό, αγορά και προετοιμασία σπιτικών γευμάτων (Coleman-Jensen 2010). Μπορούν επίσης να υπάρξουν άλλες ακούσιες συνέπειες και αρνητικές επιπτώσεις για την κοινωνία γενικότερα. Για παράδειγμα, μια νοτιοαφρικανική μελέτη των Rispel & Blaauw (2015) σε νοσηλευτές διαπίστωσε ότι περίπου το 40% των ερωτηθέντων ανέφεραν ότι εργάζονταν και σε δεύτερη δουλειά, αυξάνοντας τα επίπεδα κόπωσης τους, απαιτώντας επιπλέον αναρρωτική άδεια και οδηγώντας τελικά σε έλλειψη προσοχής και συγκέντρωσής τους στην εργασία.

4.4 Επαγγελματική ασφάλεια και υγεία

Οι πολλές και ακανόνιστες ώρες εργασίας, όπως προαναφέραμε, έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ασφάλεια και στην υγεία των εργαζομένων. Όμως οι εργαζόμενοι σε μη τυπικές θέσεις εργασίας έχουν ακόμη μεγαλύτερο κίνδυνο να δουν την υγεία τους να επηρεάζεται αρνητικά από την εργασία ή τις συνθήκες που σχετίζονται με την εργασία σε σύγκριση με τους τυπικούς εργαζόμενους. Η βιβλιογραφία αναφέρει τουλάχιστον τέσσερις κατηγορίες κινδύνων που σχετίζονται με μη τυπική εργασία: 1) κίνδυνοι που σχετίζονται με

τραυματισμούς και ατυχήματα 2) ψυχική υγεία και κίνδυνοι παρενόχλησης 3) έκθεση σε κινδύνους και ελλιπή μέτρα ασφάλειας και 4) προβλήματα κόπωσης (ILO 2016).

Μέσα από διεθνείς έρευνες μας γίνεται γνωστό ότι τα ποσοστά τραυματισμού των μη τακτικών εργαζομένων μπορεί να είναι αρκετά υψηλότερα από αυτά των μόνιμων εργαζομένων, ακόμη και αν αυτοί εργάζονται παράλληλα στα ίδια εργοστάσια με τους μόνιμους εργαζόμενους. Στη Νέα Ζηλανδία το ποσοστό είναι σχεδόν διπλάσιο, αρκετά υψηλό είναι στην Ιταλία και την Ινδία, ενώ έρευνα των Sakurai et al. (2013) στην Ασία επιβεβαιώνει επίσης ότι, οι εργαζόμενοι με μη τυπική απασχόληση είναι πιο ευάλωτοι σε τραυματισμούς και διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο για την υγεία τους. Στη Γαλλία, μια έρευνα του 1998 για τις συνθήκες εργασίας της DARES, από τη Γαλλική Διεύθυνση Έρευνας, Μελετών και Στατιστικών, αποκάλυψε ότι το ποσοστό ατυχημάτων που αφορούσαν μη τακτικούς εργαζομένους ήταν 13,3% σε σύγκριση με ένα μέσο όρο 8,5% για όλους τους εργαζομένους. Στην Ισπανία, τα συγκριτικά στατιστικά στοιχεία για ατυχήματα μεταξύ 1988 και 1995 δείχνουν ότι το ποσοστό ατυχημάτων ανά 1.000 εργαζόμενους ήταν 2,5 φορές υψηλότερο για τους μη τακτικούς από ότι για τους τακτικούς εργαζόμενους και το ποσοστό των θανατηφόρων ατυχημάτων 1,8 φορές υψηλότερο. Στο Βέλγιο, το 2002, το ποσοστό ατυχημάτων για μόνιμους χειρώνακτες εργαζόμενους ή για άτομα με μακροχρόνιες συμβάσεις, ανήλθε σε 62 άτομα ανά 1.000 εργαζόμενους, σε σύγκριση με 125 άτομα ανά 1.000 για χειρώνακτες με μη τυπική απασχόληση (ILO 2016)

Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για αυτά τα υψηλά ποσοστά τραυματισμών και ατυχημάτων. Πρώτον, οι μη τακτικοί εργαζόμενοι προσλαμβάνονται συχνά για να εκτελέσουν δύσκολες και επικίνδυνες δουλειές που άλλοι εργαζόμενοι δεν θα εκτελούσαν. Δεύτερον, πολλοί από αυτούς τους εργαζόμενους είναι νέοι και άπειροι και έχουν περιορισμένη διαπραγματευτική δύναμη, γεγονός που τους στερεί τη δυνατότητα διαμαρτυρίας για θέματα που αφορούν στην επικινδυνότητα της εργασίας τους. Ο φόβος και η έλλειψη εμπειρίας καθιστούν πιο δύσκολο για αυτούς να αλλάξουν τις συνθήκες εργασίας τους ή να εγείρουν και να επιδιώξουν θέματα ασφάλειας στην εργασία και επιπλέον είναι απίθανο να εκπροσωπηθούν σε επιτροπές υγείας και ασφάλειας (ILO 2016).

Εκτός από τα ζητήματα σωματικής υγείας και ασφάλειας, η μη τυπική απασχόληση συνδέεται επίσης με ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, που αυξάνουν τον κίνδυνο δυσμενών επιπτώσεων στην υγεία. Για παράδειγμα, η ύπαρξη ακούσιας προσωρινής ή μερικής απασχόλησης μπορεί να επιδεινώσει τις υποκειμενικές αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την ανασφάλεια στην εργασία, ειδικά των πιο ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας και ιδίως όταν οι ευκαιρίες για μετάβαση σε συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι λιγοστές. Μια

μελέτη των Bartoll et al. (2014) που βασίστηκε στις εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Ευρώπη σε σχέση με την ψυχική υγεία, διαπίστωσε ότι η εργασία μερικής απασχόλησης σχετίζεται με αυξημένα ψυχοκοινωνικά προβλήματα για τους άντρες απ' ότι για τις γυναίκες, σε χώρες της νότιας Ευρώπης, ειδικά για τους άνδρες σε θέσεις με ακούσια μερική απασχόληση. Επίσης η έρευνα των Kim et al. (2006) στη Δημοκρατία της Κορέας για τη σχέση μεταξύ μη τυπικής απασχόλησης και ψυχικής υγείας έδειξε ότι η μη τυπική εργασιακή κατάσταση συσχετίζεται με την κακή ψυχική υγεία.

Η εργασιακή ανασφάλεια σχετίζεται με μια σειρά και άλλων αρνητικών αποτελεσμάτων, που επηρεάζουν δυσμενώς την εργασιακή ικανοποίηση, την ψυχολογική και ψυχική ευεξία και γενικότερα τη συνολική ικανοποίηση της ζωής. Οι εργαζόμενοι που εκτίθενται σε χρόνια εργασιακή ανασφάλεια είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ψυχιατρικά συμπτώματα σε σύγκριση με εκείνους που κατέχουν ασφαλείς θέσεις εργασίας και επίσης έχουν την υψηλότερη αυτοαναφερόμενη νοσηρότητα, υποδεικνύοντας ότι η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να λειτουργήσει ως χρόνιος στρεσογόνος παράγοντας. Μελέτες που πραγματοποιήθηκαν σε αρκετές χώρες έχουν συνδέσει την προσωρινή απασχόληση με καταθλιπτικά συμπτώματα, ακόμη και με αυτοκτονία. Ιδιαίτερα οι ασταθείς θέσεις εργασίας και η διακοπόμενη εργασία μπορεί να είναι ιδιαίτερα επιζήμιες για την ευημερία ενός εργαζομένου ως αποτέλεσμα των συνεπειών της συνεχιζόμενης ανασφάλειας στην εργασία (Ervasti et al. 2014, Ferrie et al. 2002, ILO 2016).

Οι μη τυπικοί εργαζόμενοι έχουν συνήθως λιγότερη πρόσβαση στην εκπαίδευση, κάτι που είναι ζωτικής σημασίας όχι μόνο για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των αποδοχών των εργαζομένων, αλλά και για την πρόληψη ατυχημάτων. Ένας εργαζόμενος με μη τυπική εργασία που δεν λαμβάνει εκπαίδευση βασικής ασφάλειας στο χώρο εργασίας, διατρέχει κίνδυνο ατυχήματος με δυνητικά επιβλαβείς συνέπειες τόσο για τον ίδιο όσο και για τον χώρο εργασίας. Μια έρευνα του 2007 που διενήργησε ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία- Παρατηρητήριο Κινδύνων, επιβεβαίωσε ότι οι μη τυπικοί εργαζόμενοι διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο ατυχημάτων στο χώρο εργασίας λόγω έλλειψης κατάρτισης σε σύγκριση με άλλους εργαζόμενους. Γενικά, οι εργαζόμενοι με μη τυπική απασχόληση, έχουν λιγότερες γνώσεις και για το εργασιακό τους περιβάλλον αλλά και για τα δικαιώματά τους. Στην Αυστραλία, για παράδειγμα, σχεδόν το 40% των μη τυπικών εργαζομένων σε fast-food πίστευαν ότι δεν καλύπτονταν από αποζημίωση σε περίπτωση τραυματισμού τους, ενώ όσοι γνώριζαν το ποσό της αποζημίωσης, δεν είχαν επαρκή πληροφόρηση σχετικά με τα δικαιώματά τους (ILO 2016).

Η εργασιακή ανασφάλεια μπορεί να κάνει τους μη τακτικούς εργαζόμενους πιο ευάλωτους σε εκφοβισμό και παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής κακοποίησης. Για παράδειγμα, από την έρευνα των Tsuno et al. (2015) στην Ιαπωνία, διαπιστώθηκε ότι οι έκτακτοι υπάλληλοι διατρέχουν σημαντικά μεγαλύτερο κίνδυνο εμφάνισης εκφοβισμού. Στην Αυστραλία, οι προσωρινοί εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση και οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είχαν πολύ μεγαλύτερο κίνδυνο να υποστούν ανεπιθύμητες σεξουαλικές επαφές. Μια μεγάλη έρευνα των Vézina et al. (2011) που πραγματοποιήθηκε στο Κεμπέκ του Καναδά, διαπίστωσε ότι, τόσο οι προσωρινοί εργαζόμενοι όσο και οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο σεξουαλικής παρενόχλησης και επαγγελματικής βίας από τους μόνιμους εργαζόμενους.

Μια άλλη σοβαρή επίπτωση για την υγεία των εργαζομένων σε μη τυπικές θέσεις εργασίας σχετίζεται με την έκθεση τους σε διάφορους κινδύνους. Τα στοιχεία όμως που αφορούν σε αυτό το θέμα είναι μικτά και εξαρτώνται κατά πολύ και από τον συγκεκριμένο τομέα και από το επάγγελμα. Ενώ οι επιχειρήσεις από την μια μεριά τείνουν να αναθέτουν, συνήθως σε εργαζομένους με μη τυπική απασχόληση, πιο επικίνδυνες δραστηριότητες, από την άλλη αυτοί οι εργαζόμενοι, όπως οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης για παράδειγμα, ενδέχεται να είναι λιγότερο εκτεθειμένοι σε κινδύνους (π.χ. θόρυβος, κακές εργονομικές συνθήκες κ.ά) εξαιτίας των λιγότερων ωρών εργασίας τους. Για παράδειγμα στον τομέα της γεωργίας, οι μόνιμοι εργαζόμενοι ενδέχεται να είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε ζιζανιοκτόνα από τους μη τακτικούς εργαζόμενους, καθαρά λόγω του μεγαλύτερου χρόνου επαφής τους με τις καλλιέργειες, αλλά εάν οι μη τακτικοί εργαζόμενοι εισέλθουν στις εγκαταστάσεις για τη συγκομιδή λίγο μετά τον ψεκασμό ή εάν δεν υπάρχουν οι κατάλληλες εγκαταστάσεις για την καθαριότητά τους στο τέλος της εργασίας τους τότε η έκθεσή τους μπορεί να είναι τόσο υψηλή όσο αυτή των μόνιμων εργαζομένων (Kachaiyaphum et al. 2010, ILO 2016).

Τελευταίο αλλά όχι λιγότερο σημαντικό, είναι τα υψηλά επίπεδα κόπωσης που αναφέρουν συχνά οι μη τυπικοί εργαζόμενοι. Ενώ τα οφέλη της μερικής απασχόλησης, από την άποψη της ευελιξίας των ωρών εργασίας και της βοήθειας των εργαζομένων (ιδίως των γυναικών) να ισορροπούν εργασία και οικογενειακές δεσμεύσεις, προωθούνται συχνά από τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, τα στοιχεία δείχνουν μια πιο περίπλοκη εικόνα, υποδηλώνοντας ότι τα αντιληπτά οφέλη διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των επαγγελματιών και εξαρτώνται από το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να επηρεάσουν το χρονοδιάγραμμα της εργασίας που εκτελούν (ILO 2016).

4.5 Κοινωνική ασφάλιση

Οι εργαζόμενοι με μη τυπική απασχόληση έχουν συνήθως ανεπαρκή κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης. Αυτό μπορεί να οφείλεται είτε επειδή οι νόμιμες διατάξεις τούς εξαιρούν από τα δικαιώματα για πληρωμές κοινωνικής ασφάλισης, είτε επειδή η βραχυπρόθεσμη εργασία ή τα χαμηλά κέρδη ή οι ώρες εργασίας παρέχουν περιορισμένη ή καθόλου πρόσβαση σε αυτά τα δικαιώματα. Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση λόγω των μειωμένων ωρών που εργάζονται και λόγω του ελάχιστου ορίου που απαιτείται να έχουν καλύψει, όσον αφορά στις ώρες εργασίας ή στο μισθό τους, ενδεχομένως να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στη διεκδίκηση κοινωνικών παροχών αλλά ακόμη κι αν έχουν καλύψει το ελάχιστο όριο που χρειάζεται, οι παροχές που θα λάβουν θα είναι αρκετά χαμηλές (Fagan et al. 2014).

Ορισμένοι εργοδότες επιλέγουν εσκεμμένα να απασχολούν εργαζόμενους λιγότερες ώρες, ώστε να μπορούν να αποφύγουν τα ελάχιστα όρια που χρειάζονται, προκειμένου να καταβάλουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, καθιστώντας τους εργαζομένους με μερική απασχόληση φθηνότερο εργατικό δυναμικό. Για τους ίδιους τους εργαζομένους αυτό εμποδίζει την πρόσβασή τους σε πολλές κοινωνικές παροχές, όπως στην υγειονομική περίθαλψη, σε επιδόματα ανεργίας, σε επιδόματα μητρότητας για τις γυναίκες, σε άδειες μετ' αποδοχών, ενώ τους εμποδίζει να συνταξιοδοτηθούν μη έχοντας συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο εργασίας. Σε χώρες όπως η Ιαπωνία, η Δημοκρατία της Κορέας και η Νότια Αφρική, οι παροχές ανεργίας περιορίζονται σε αυτούς του εργάζονται έχοντας ως όριο τον ελάχιστο αριθμό ωρών, με προφανείς συνέπειες για τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης των οποίων οι ώρες είναι κάτω του ελάχιστου ορίου (Carré & Tilly 2012, Fagan et al. 2014, Fagan et al. 2012).

Οι διαφορές στην πρόσβαση και την κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης ποικίλλουν επίσης, ανάλογα με τον τύπο των κοινωνικών παροχών. Για παράδειγμα, στη Δημοκρατία της Κορέας το 2011, το 54,8% των μη τυπικών εργαζομένων δεν καλύπτονταν από εθνική σύνταξη (με το 81,6% αυτών να αφορά σε εργαζομένους μερικής απασχόλησης) έναντι 1,4% των τυπικών εργαζομένων, το 5,3% δεν καλύπτονταν από την ασφάλιση υγείας (με το 2,8% αυτών να αφορά σε εργαζομένους μερικής απασχόλησης) και το 64% δεν καλύπτονταν από ασφάλιση ανεργίας (με το 31,3% αυτών να αφορά σε εργαζομένους μερικής απασχόλησης). Στην Νότια Αφρική το 48% των προσωρινά απασχολούμενων έναντι του 36% όλων των άλλων εργαζομένων στον τυπικό τομέα της οικονομίας ανέφερε ότι ο εργοδότης τους δεν συνεισφέρει σε συνταξιοδοτικό ταμείο και το 85% και 60% των αντίστοιχων εργαζομένων

ανέφερε ότι ο εργοδότης τους δεν καταβάλει εισφορές για υγειονομική ασφάλιση. Στις Ηνωμένες Πολιτείες το 2005, περίπου το 19% των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ασφαλίστηκαν για υγειονομική περίθαλψη μέσω του εργοδότη τους, σε σύγκριση με το 72% των τυπικών εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, το 23% των εργαζομένων μερικής απασχόλησης είχαν πρόσβαση σε συντάξεις που παρέχονται από εργοδοτικές εισφορές, σε σύγκριση με το 76% των τυπικών εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (GAO 2006, ILO 2016).

4.6 Επαγγελματική εκπαίδευση

Η επαγγελματική εκπαίδευση των εργαζομένων είναι αρκετά σημαντική τόσο για τους ίδιους όσο και για την επιχείρηση στην οποία εργάζονται, καθώς μπορεί να συμβάλει στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων αλλά και στη βελτίωση της παραγωγικότητας και των ιδίων αλλά και της εταιρείας στην οποία απασχολούνται. Μπορεί επίσης να βελτιώσει την ικανότητά τους να απαιτήσουν υψηλότερους μισθούς, να αναπτύξουν μια μελλοντική καριέρα και να περάσουν σε μια μόνιμη εργασιακή απασχόληση. Οι επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν υψηλή ζήτηση σε εργαζομένους με ειδικές δεξιότητες, είναι κυρίως και εκείνες που διαθέτουν σημαντικούς πόρους τόσο για την πρόσληψη τέτοιων εργαζομένων όσο και για την παροχή της κατάλληλης εκπαίδευσης. Κατά συνέπεια, είναι λιγότερο πιθανό να καλύψουν τις κενές θέσεις, που απαιτούν τέτοια εκπαίδευση, με μη τακτικό προσωπικό, επειδή δεν τους δίνεται η δυνατότητα χρονικά να κάνουν απόσβεση της επένδυσής τους που αφορά στην εκπαίδευση προσωπικού. Αντίθετα, οι επιχειρήσεις που στρέφονται σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης για την ικανοποίηση προσωρινών αναγκών, όπως και εκείνες που δεν αναζητούν προσωπικό με ιδιαίτερες δεξιότητες, θα ήταν λιγότερο πιθανό να προσφέρουν εκπαίδευση σε μη τυπικούς εργαζομένους. Επομένως οι εργαζόμενοι με μη τυπικές σχέσεις εργασίας είναι λιγότερο πιθανό να λάβουν εκπαίδευση κατά την εργασία τους, η οποία μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και ειδικά στα νέα άτομα, που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας (ILO 2016).

Όπως προαναφέραμε, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης έχουν γενικά λιγότερες ευκαιρίες κατάρτισης από τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Αυτό μπορεί να συνδέεται με την αντίληψη, ότι οι μερικώς απασχολούμενοι είναι λιγότερο προσανατολισμένοι στην καριέρα, γι' αυτό προσφέρονται λιγότερες ευκαιρίες για εκπαίδευση, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση της Ιαπωνίας, όπου σχετική έρευνα έχει

δείξει ότι περισσότερες πιθανότητες επαγγελματικής κατάρτισης έχουν οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης από τους μη τυπικούς εργαζομένους (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με μερική απασχόληση και των προσωρινά εργαζομένων). Στην Ευρωπαϊκή Ένωση το μερίδιο των μερικώς απασχολούμενων που λαμβάνουν επαγγελματική κατάρτιση είναι πέντε (5) ποσοστιαίες μονάδες λιγότερο από εκείνο των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και η πιθανότητα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης να λάβουν επαγγελματική κατάρτιση εξαρτάται από τον αριθμό των ωρών που εργάζονται (ILO 2016).

Φυσικά η εκπαίδευση του προσωπικού εξαρτάται και από το μοντέλο παραγωγής που εφαρμόζει η κάθε εταιρεία, ιδίως όταν η παραγωγή είναι τυποποιημένη, μπορεί να αλλάξει τόσο την κατάρτιση όσο και τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης. Η απλοποίηση των εργασιών, που επιφέρει η τεχνολογία, σημαίνει ότι ορισμένα καθήκοντα μπορούν να εκτελεστούν από εργαζόμενους με χαμηλότερη ειδίκευση, οι οποίοι χρειάζονται λιγότερη εκπαίδευση και ταυτόχρονα μπορούν να γίνουν σε σύντομο χρονικό διάστημα (Nollen & Axel 1996). Ως αποτέλεσμα, το κόστος κύκλου εργασιών μειώνεται για τις επιχειρήσεις και υπάρχει λιγότερο κίνητρο για την καλλιέργεια μακροχρόνιων εργασιακών σχέσεων. Από την άλλη πλευρά, η εξελιγμένη τεχνολογία μπορεί να αυξήσει τις γνώσεις που αφορούν σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις και να μειώσει έτσι τη χρήση μη τυπικών εργαζομένων, τόσο για να εξοικονομήσει κόστος κατάρτισης όσο και για να διατηρήσει την τεχνογνωσία τους (Mayer & Nickerson 2005).

4.7 Εκπροσώπηση και άλλα θεμελιώδη δικαιώματα στην εργασία

Οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενδέχεται να μην έχουν πρόσβαση στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και στα συλλογικά διαπραγματευτικά δικαιώματα είτε για νομικούς λόγους είτε λόγω της πιο χαλαρής προσκόλλησης τους στο χώρο εργασίας. Μπορεί επίσης να αντιμετωπίσουν άλλες παραβιάσεις των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της διάκρισης και της καταναγκαστικής εργασίας.

Σύμφωνα με τη Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας Περί Συνδικαλιστικής Ελευθερίας και Προστασίας του Συνδικαλιστικού Δικαιώματος 1948 (αρ. 87), όλοι οι εργαζόμενοι, με μοναδική εξαίρεση των μελών των ενόπλων δυνάμεων και της αστυνομίας, έχουν το δικαίωμα να ιδρύουν και να ενώνουν οργανισμούς της δικής τους επιλογής. Επίσης σύμφωνα με τη Σύμβαση για το δικαίωμα οργάνωσης και συλλογικών διαπραγματεύσεων, 1949 (αρ. 98), η αναγνώριση του δικαιώματος για συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι γενικής εμβέλειας για όλες τις οργανώσεις εργαζομένων στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα,

συμπεριλαμβανομένων των οργανώσεων που εκπροσωπούν κατηγορίες εργαζομένων, όπως αυτοαπασχολούμενοι και προσωρινοί εργαζόμενοι, υπεργολάβοι ή συμβασιούχοι, μαθητευόμενοι και μερικής απασχόλησης (ILO 2016).

Όμως ορισμένοι μη τυπικοί εργαζόμενοι δεν καλύπτονται από υφιστάμενους εργασιακούς κανονισμούς ή συλλογικές διαπραγματεύσεις, επειδή εργάζονται είτε σε επιχειρήσεις που εξαιρούνται από ορισμένες διατάξεις, όπως μικρές επιχειρήσεις σε ορισμένες χώρες, είτε σε τομείς με ανύπαρκτους ή περιορισμένους εργατικούς κανονισμούς ή συλλογικούς κανόνες διαπραγμάτευσης, όπως στον τομέα της γεωργίας και στην οικιακή εργασία. Στο Βιετνάμ, για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις μικρότερες των έξι μηνών δεν μπορούν να προσχωρήσουν σε συνδικάτα (Landau et al. 2015), στην Παραγουάη απαγορεύεται στους εργαζομένους να προσχωρήσουν σε περισσότερα από ένα σωματεία ακόμη και αν έχουν περισσότερα από ένα συμβόλαια μερικής απασχόλησης. Οι μη τυπικοί εργαζόμενοι αποκλείονται μερικές φορές από τη γενική εφαρμογή της νομοθεσίας για την απασχόληση και την εργασία, προκαλώντας αβεβαιότητες και πιθανά κενά στη ρύθμιση όσον αφορά τα συλλογικά δικαιώματα και άλλες θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία (ILO 2016).

Ενδέχεται επίσης, ακόμη κι αν θεωρητικά οι εργαζόμενοι δικαιούνται να ασκήσουν τα θεμελιώδη δικαιώματά τους, να μην είναι σε θέση να τα ασκήσουν και αυτή η ανικανότητα μπορεί να οφείλεται σε διάφορους λόγους. Συχνά οι μη τυπικοί εργαζόμενοι έχουν περιορισμένη προσκόλληση στον ίδιο εργοδότη και στους υπαλλήλους της ίδιας επιχείρησης, και ως εκ τούτου μπορεί να μην περνούν αρκετό χρόνο με άλλους συναδέλφους τους, που ενδεχομένως έχουν παρόμοιες ανησυχίες. Ακόμη, οι μη τυπικοί εργαζόμενοι μπορεί να είναι απρόθυμοι να οργανωθούν εξαιτίας του φόβου για αντίποινα από τον εργοδότη, ο οποίος θα μπορούσε να οδηγήσει σε απώλεια της εργασίας τους ή ένταξή τους στη μαύρη λίστα. Πράγματι, η διακριτική ευχέρεια των εργοδοτών να ανανεώνουν τις βραχυπρόθεσμες συμβάσεις μπορεί να χρησιμοποιείται επανειλημμένα ως μέσο αποθάρρυνσης της ένταξης σε συνδικαλιστικές οργανώσεις με επίσημες επιπτώσεις στην άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων (Hatton 2014, Vacotto 2013).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Στη σύγχρονη κοινωνία με την άνοδο των μη παραδοσιακών οικογενειών και τη διάβρωση των παραδοσιακών κανόνων που αφορούν στο φύλο, ολοένα και λιγότερα άτομα ζουν σε ένα ετεροφυλόφιλο, παραδοσιακό νοικοκυριό, όπου ο σύζυγος εργάζεται και η σύζυγος ασχολείται με τη φροντίδα των παιδιών και τις οικιακές εργασίες. Αντ' αυτού, πολλοί είναι εκείνοι που ζουν σε νοικοκυριά στα οποία εργάζονται και οι δύο σύζυγοι ή ζουν σε μονογονεϊκά νοικοκυριά, και πρέπει να συνδυάζουν, και στις δύο περιπτώσεις, αμειβόμενη εργασία με οικογενειακές ευθύνες. Ο συνδυασμός αυτών των δύο μπορεί να είναι δύσκολος και μπορεί να διαταράξει την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, οδηγώντας σε σύγκρουση μεταξύ των δύο, η οποία σχετίζεται με χαμηλότερη ευεξία, καθώς και χαμηλότερες επιδόσεις στην εργασία (Amstad et al. 2011, Breeschoten & Evertsson 2019).

Τα τελευταία χρόνια η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει καταστεί ένα από τα κύρια ενδιαφέροντα θέματα σε ακαδημαϊκό, επιχειρηματικό, πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο (Albert et al. 2010, Devi & Rani 2013, Gómez & Martí 2004, Koubova & Buchko 2013, McCarthy et al. 2010, Perdigão 2011). Το φαινόμενο αυτό αναδύεται ως απάντηση στις δημογραφικές, οικονομικές και πολιτιστικές αλλαγές (Osoian et al. 2009), όπως η αυξανόμενη ένταξη των γυναικών στον χώρο εργασίας, ο αυξανόμενος αριθμός ζευγαριών που εργάζονται εκτός σπιτιού ή ο μετασχηματισμός των οικογενειακών δομών, καθώς και η γήρανση του πληθυσμού, η τεχνολογική πρόοδος, η μείωση του ποσοστού γεννήσεων και η ανάγκη βελτίωσης της διαχείρισης του ανθρώπινου κεφαλαίου (Benito-Osorio et al. 2014).

5.1 Ορισμοί για την ισορροπία επαγγελματικής – προσωπικής ζωής

Η έννοια της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά τη δεκαετία του '70 (Prasad 2012). Ωστόσο, μόλις το 1986 άρχισε αυτή η έννοια να ισχύει στις Ηνωμένες Πολιτείες, όπου στις δεκαετίες του '80 και του '90 οι εταιρείες άρχισαν να εφαρμόζουν πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Lockwood 2003), κυρίως ως απάντηση στην αυξανόμενη αμέλεια των εργαζομένων προς τις οικογένειές τους, λόγω της εστίασής τους

στην επίτευξη των επαγγελματικών τους στόχων. Αλλά η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν περιορίζεται και δεν αφορά μόνο στη βοήθεια και φροντίδα των μελών της οικογένειας αλλά περιλαμβάνει και άλλους τομείς, που είναι εξίσου σημαντικοί στη ζωή των εργαζομένων ατόμων, όπως η διαχείριση των σπουδών τους, η ενασχόληση με αθλητικές δραστηριότητες και εθελοντικές εργασίες, η πραγματοποίηση ταξιδιών αναψυχής και γενικώς η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου σύμφωνα με τη βούληση και τις επιθυμίες του καθενός εργαζομένου. Για το λόγο αυτό ο όρος, που ήταν αρχικά γνωστός ως ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας, αντικαταστάθηκε από τον όρο ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Benito-Osorio et al. 2014).

Για τον ορισμό της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η βιβλιογραφία παρουσιάζει έλλειψη συμφωνίας μεταξύ των μελετητών, έτσι ώστε να μην υπάρχει ένας ευρέως αποδεκτός ορισμός (Kalliath & Brough 2008, Klöpping 2011). Οι Devi & Rani (2013) επισήμαναν ότι οι περισσότεροι ορισμοί υποδηλώνουν την ανάγκη να δοθεί ίση προτεραιότητα στις απαιτήσεις εργασίας και προσωπικής ζωής. Ωστόσο, η κατανόηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι το σημείο εκκίνησης τόσο για τα άτομα, που πρέπει να διαχειρίζονται τους πόρους τους, όσο και για τις εταιρείες, λόγω της ανάγκης υλοποίησης προγραμμάτων που επιτρέπουν την ισορροπία και, ως εκ τούτου, ικανοποιούν τις απαιτήσεις των εργαζομένων τους (Reiter 2007). Η εφαρμογή προγραμμάτων ισορροπίας επιτρέπει στους εργαζομένους να εργάζονται πιο αποτελεσματικά (Ichniowski et al. 1996), διευκολύνοντας παράλληλα τις επιχειρήσεις στη διατήρηση των πολυτιμότερων εργαζομένων, βελτιώνοντας έτσι την απόδοση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο (Konrad & Managel 2000, Yamamoto & Matsuura 2012).

Οι Felstead et al. (2002) παρατηρούν το γεγονός ότι η ισορροπία είναι ανεξάρτητη από την ηλικία ή το φύλο ενός ατόμου. Ενώ τη δεκαετία του '80 ορισμένοι συγγραφείς θεωρούσαν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κυρίως γυναικεία υπόθεση (Hall & Richter 1988), αυτό στις μέρες μας αποτελεί θέμα ίσης προσοχής και σημασίας και από τα δύο φύλα (Garner et al. 2005, Mañas & Garrido, 2007). Ο Veiga (2010) δηλώνει ότι είναι απαραίτητη η εναρμόνιση της σχέσης εργασιακής-προσωπικής ζωής, για να μπορέσει να διατηρηθεί μια υγιής, φυσιολογική και αρμονική ζωή, γιατί η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής επιφέρει σύγκρουση μεταξύ των δύο (Grzywacz & Carlson 2007).

Η ύπαρξη σύγκρουσης μπορεί να προκαλέσει πολλά προβλήματα στο άτομο, όπως χαμηλό επίπεδο επαγγελματικής και προσωπικής ικανοποίησης (Adams et al. 1996, Kossek & Ozeki 1998, Perdigo 2011), χαμηλότερη οργανωτική δέσμευση (Greenhaus & Beutell

1985, Perdigão 2011), όπως επίσης μπορεί και να δημιουργήσει άγχος έχοντας επίπτωση στην ποιότητα ζωής του εργαζομένου (Idrovo et al. 2012, Perdigão 2011). Κατά συνέπεια, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ένας τρόπος ελαχιστοποίησης της σύγκρουσης μεταξύ εργασιακών και μη εργασιακών απαιτήσεων, όπως περιέχεται στους ορισμούς των Clark (2000), Frone (2003) και Greenblatt (2002).

Η σύγκρουση εργασίας-οικογένειας έχει τις ρίζες της στο έργο των Kahn, et al. (1964) σχετικά με τη θεωρία ρόλων και σχετίζεται με τον ισχυρισμό του Goode (1960) ότι πολλοί ρόλοι δημιουργούν πίεση. Οι De Luis Carnicer et al. (2004) βασιζόμενοι σε μελέτη των Kahn et al. (1964), ορίζουν τη σύγκρουση εργασίας-οικογένειας, ως μια μορφή διένεξης μεταξύ ρόλων, που συμβαίνει, όταν οι απαιτήσεις ρόλων σε έναν τομέα (δηλαδή εργασία ή οικογένεια) είναι ασυμβίβαστες με τις απαιτήσεις ρόλου στον άλλο τομέα (Greenhaus & Beutell, 1985, Moen et al. 2007, Ruppanner 2013). Έτσι η ανάγκη για ισορροπία προκύπτει από την ύπαρξη αυτής της σύγκρουσης, προκαλώντας την ανάπτυξη ρόλων που ενδέχεται να μην αντιστοιχίζονται και να είναι δύσκολο να συμβιβαστούν (Teixeira & Nascimento 2011). Γι' αυτό η ισορροπία παίζει βασικό ρόλο στην επίτευξη τόσο των προσωπικών όσο και των επαγγελματικών στόχων (Prerna 2012).

Μερικοί άλλοι συγγραφείς, όπως οι Armstrong (2006), Fisher (2001), Glass & Finley (2002), McCarthy et al. (2010) και Sparrow & Cooper (2007) αναφέρονται σε εκείνες τις πρακτικές και εργασιακές ρυθμίσεις, που είναι απαραίτητες για τα άτομα, ώστε να εξισορροπήσουν τις απαιτήσεις από διαφορετικούς τομείς, έτσι ώστε αυτές οι απαιτήσεις να μπορούν να ικανοποιηθούν με λιγοστούς πόρους, ικανοποιώντας συγχρόνως και τις δικές τους ανάγκες και τις ανάγκες των εργοδοτών τους. Επίσης, οι Coffey & Tombari (2005) υπογραμμίζουν την ανάγκη δημιουργίας και εφαρμογής ενός ευρέος φάσματος πολιτικών, προγραμμάτων και πόρων, που βοηθά τόσο τους άνδρες όσο και τις γυναίκες να ικανοποιήσουν τις εργασιακές απαιτήσεις τους. Έτσι η ανάγκη για αποτελεσματική διαχείριση μεταξύ της αμειβόμενης εργασίας και όλων των άλλων δραστηριοτήτων που είναι σημαντικές για τα άτομα, σύμφωνα πάντα με τις ατομικές απαιτήσεις, ώστε ταυτόχρονα να ικανοποιούνται και οι δύο πλευρές, υπάρχει στους ορισμούς των Ahmad et al. (2013), Benito-Osorio (2009), Grady et al. (2008), Greenhaus & Allen (2011), Kalliath & Brough (2008), Lewis et al. (2007), Lockwood (2003), Martínez-Martínez (2009), McLean & Lindorff (2000), Pérez-Sánchez & Gálvez-Moro (2009), Teixeira & Nascimento (2011), von Seth (2012), Voydanoff (2005) και Yuile et al. (2012).

Μια δεύτερη ομάδα συγγραφέων ορίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αναφερόμενοι στο επίπεδο της ατομικής ικανοποίησης, όταν τα άτομα

δηλαδή επιτυγχάνουν αρμονία σε όλα τα επίπεδα της ζωής τους (Joshi et al. 2002, Greenhaus 2003, Grady et al. 2008). Ο Adams (2006) σημειώνει την ανάγκη για νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας ως τρόπο επίτευξης ισορροπίας, επιτυγχάνοντας με αυτόν τον τρόπο καλύτερη ατομική και οργανωτική παραγωγικότητα.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής συνίσταται στη σωστή διαχείριση και εξισορρόπηση των επαγγελματικών και προσωπικών απαιτήσεων, αποφεύγοντας τη ζημία της ποιότητας της εργασίας και συμβάλλοντας στην αύξηση της ατομικής ικανοποίησης ζωής. Είναι απαραίτητο να τονίσουμε δύο πτυχές της έννοιας της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Πρώτον, είναι μια δυναμική ιδέα που διαφέρει με την πάροδο του χρόνου ανάλογα με τις ανάγκες των ατόμων και των οργανισμών και δεύτερον, είναι δύσκολο να εφαρμοστούν γενικές κατευθυντήριες γραμμές για όλους τους υπαλλήλους, επειδή κάθε άτομο έχει διαφορετικές προτεραιότητες στη ζωή (Klörpping 2011). Όπως ανέφεραν οι Chinchilla & León (2011) η εργασία, η οικογένεια και η προσωπική ζωή είναι ουσιαστικές, απαραίτητες και συμπληρωματικές διαστάσεις στον άνθρωπο. Τα άτομα εξελίσσονται σε μια πολύπλοκη κοινωνία, με άκαμπτα προγράμματα εργασίας και δομές, που τους εμποδίζουν να επικεντρωθούν στις προσωπικές τους ανάγκες, βυθισμένοι στους στόχους της σταδιοδρομίας τους. Η επίτευξη αυτών των αναγκών μπορεί να προκαλέσει σωματική, ψυχολογική ένταση και ευερεθιστότητα λόγω αυτής της προσπάθειας (Voydanoff 2005, Perdigão 2011), προκαλώντας έλλειψη χρόνου και ενέργειας να συμμετάσχουν ενεργά σε άλλες πτυχές της ζωής τους.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι μια πραγματική πρόκληση στον οργανισμό, που μπορεί να βελτιώσει τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και τις σχέσεις με τους εργαζόμενους. Εφαρμόζοντας διαφορετικές πρακτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή οφέλη φιλικά προς την οικογένεια, οι άνθρωποι πόροι μπορούν να αναπτύξουν τη σταδιοδρομία τους ικανοποιώντας παράλληλα και τις προσωπικές τους ανάγκες. Επιπλέον, η εφαρμογή πολιτικών πρακτικών εργασίας-προσωπικής ζωής είναι ένας τρόπος να αυξηθεί η παραγωγικότητα και να καλυτερεύσει η εταιρική εικόνα, να διατηρηθεί το ταλαντούχο εργατικό δυναμικό (Chinchilla & León 2011) και να κρατηθεί πιο δημιουργικό, πιο υγιές και πιο ευτυχισμένο (Rennar 2007). Ως εκ τούτου, η βιβλιογραφία για το θέμα αυτό έχει δείξει τις θετικές πτυχές της εκτέλεσης πρακτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Batt 2000, Chinchilla & Leon 2011, Idrovo-Carlier 2006, Ollo-López & Goñi-Legaz 2010) τόσο από την πλευρά του εργαζομένου όσο και από την πλευρά του εργοδότη.

5.2 Μερική απασχόληση και ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής

Η ικανοποίηση της ζωής είναι η συνολική εκτίμηση της κατάστασης της ευημερίας ενός ατόμου (Beutell 2006). Θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι μια καλή ισορροπία μεταξύ των διαφορετικών ρόλων που απαιτείται να έχει ένα άτομο (όπως να είναι σύζυγος, γονέας, εργαζόμενος κ.λπ.), συμβάλλει στην ικανοποίηση της ζωής. Όταν οι απαιτήσεις από έναν τομέα της ζωής καθίστανται ασυμβίβαστες με τις απαιτήσεις ενός άλλου τομέα, δημιουργείται σύγκρουση (Greenhaus & Beutell 1985, Kahn et al. 1964). Λόγω των σημαντικών πρόσφατων μετασχηματισμών στην οικογένεια και στο χώρο εργασίας, η απώλεια ισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων από το χώρο εργασίας και των απαιτήσεων από την οικογένεια έχει γίνει προβληματική (Lowe 2000).

Σύμφωνα με τους Tausig & Fenwick (2001) όσο περισσότερο αυξάνονται οι ώρες εργασίας, τόσο πιο πιθανό είναι να επικρατήσει ανισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Μελέτες που διεξήχθησαν στις δεκαετίες του 1970, 1980 και 1990, στον Καναδά και τις ΗΠΑ, όλες αποκαλύπτουν τις αρνητικές επιπτώσεις από την εργασία σε βάρδιες, στη συζυγική σταθερότητα και την ικανοποίηση των συζύγων, στην αλληλεπίδραση παιδιού-γονέα, στον οικογενειακό χρόνο και στην ψυχολογική ευημερία. Μια σημαντική έρευνα σχετικά με τις επιπτώσεις των μη τυπικών χρονοδιαγραμμάτων έγινε από τους Staines & Pleck (1983) στα τέλη της δεκαετίας του 1970. Διαπίστωσαν ότι για όλα τα παντρεμένα ζευγάρια η εργασία κατά βάρδιες σχετιζόταν με δυσκολίες στον προγραμματισμό οικογενειακών δραστηριοτήτων, αυξημένο επίπεδο σύγκρουσης μεταξύ οικογένειας και εργασίας, μειωμένα επίπεδα συζυγικής και οικογενειακής ικανοποίησης, συζυγικής ευτυχίας και δυσκολία προσαρμογής (Presser 2003, Staines & Pleck 1983, White & Keith 1990). Επίσης σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τον Zuzanek (2000) διαπιστώθηκε ότι οι γονείς, που εργάζονται περισσότερες από τις «κανονικές» ώρες (45-50 ώρες/εβδομάδα ή και περισσότερο), παρέχουν από τη μια την ίδια ή και περισσότερη φροντίδα στα παιδιά τους από τους γονείς που εργάζονται «κανονικές» ώρες, από την άλλη όμως, για να το καταφέρουν αυτό, μειώνουν τις προσωπικές τους ανάγκες (ύπνο και γεύματα) και τον ελεύθερό τους χρόνο.

Τις ίδιες επιπτώσεις είχαν και οι οικογένειες που εργάζονταν με πλήρη απασχόληση, άντρες και γυναίκες, οι οποίες δυσκολεύονταν να συνδυάσουν επαγγελματική και μη επαγγελματική ζωή, κυρίως στο στάδιο της οικογενειακής τους ζωής με μικρά παιδιά (Wepfer et al. 2015). Στα τέλη της δεκαετίας του 1990, περίπου τα δύο τρίτα των γονέων ηλικίας μεταξύ 25 και 44 ετών, που εργάζονταν με πλήρη απασχόληση, ανέφεραν ότι ήταν

δυσανεστημένοι με την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής και μάλιστα οι γονείς συμφωνούσαν, ότι η δυσανεσκειά τους αυτή προήλθε από το ότι δεν είχαν αρκετό χρόνο να αφιερώσουν για την οικογένειά τους (Marshall 2001). Προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει ότι η παρουσία παιδιών στο σπίτι αυξάνει τις συγκρούσεις επαγγελματικής-προσωπικής ζωής (Adkins & Premeaux 2012, Byron 2005, Greenhaus & Beutell 1985, Hill 2005) και ότι οι γυναίκες με μικρά παιδιά τείνουν συνήθως να μειώνουν τις ώρες εργασίας τους, για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν καλύτερα στις οικογενειακές και προσωπικές τους υποχρεώσεις (Bianchi 2000, Hill et al. 2004).

Οι επικρατούσες ιδεολογίες φύλου συνεχίζουν να αναθέτουν τον ρόλο της εργασίας κυρίως στους άνδρες και την κύρια ευθύνη για τα παιδιά στις γυναίκες (Kanji & Samuel 2017). Παρόλα αυτά όμως, η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, μαζί με την τεχνολογική αλλαγή και την παγκοσμιοποίηση, έχουν αλλάξει δραματικά τη δομή της αγοράς εργασίας και πιθανότατα άλλαξαν τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι ισορροπούν τη ζωή τους μεταξύ εργασίας και οικογένειας. Αν και η τεκνοποίηση είναι ένας από τους σημαντικότερους λόγους, για τους οποίους οι γυναίκες βγαίνουν από την αγορά εργασίας, η αξιοσημείωτη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό τις τελευταίες δεκαετίες είναι μία από τις σημαντικότερες αλλαγές στην κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη του 20ού αιώνα (Girard 2010).

Στη δεκαετία του 1950, οργανισμοί στις Κάτω Χώρες άρχισαν να προσφέρουν θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης σε μητέρες, που σε διαφορετική περίπτωση δεν θα ήταν καθόλου στο εργατικό δυναμικό (Portegijs et al. 2008). Το 1978 η Σουηδία ήταν η πρώτη χώρα, όπου η πρόσβαση σε μειωμένο ωράριο απασχόλησης εισήχθη στα πλαίσια της κυβερνητικής πολιτικής για την προάσπιση του συνδυασμού εργασίας-οικογένειας, απευθυνόμενη συγκεκριμένα στους γονείς (στην πράξη στις μητέρες), η οποία απεδείχθη πολύ επιτυχής, καθώς παρατηρήθηκε αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας (Hegewisch & Gornick 2008, 2011).

Ωστόσο, παρόλο που η δημοτικότητα των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης αυξήθηκε σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, αυτές οι θέσεις τείνουν να είναι επισφαλείς και να σχετίζονται με χαμηλότερη ποιότητα εργασίας (π.χ. λιγότερες ευκαιρίες για αύξηση των μισθολογικών απολαβών ή για επαγγελματική κατάρτιση ή για εξέλιξη στη σταδιοδρομία τους) (Warren & Lyonette 2018). Η Ευρωπαϊκή Ένωση το 1997 ενέκρινε την πρώτη οδηγία για την εργασία μερικής απασχόλησης, με στόχο την αύξηση της ποιότητας της εργασίας μερικής απασχόλησης (οδηγία 97/81 / ΕΚ με μερική απασχόληση), αλλά μέχρι σήμερα αυτό

εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα, ιδίως για θέσεις μερικής απασχόλησης μικρής χρονικής διάρκειας.

Οι Hosking & Western (2008) σε έρευνα που πραγματοποίησαν στην Αυστραλία σε 2312 άτομα (51% άντρες και 49% γυναίκες), τα οποία είχαν παιδιά ηλικίας κάτω των 17 ετών, διαπίστωσαν ότι οι μητέρες που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν συγκρούσεις μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, σε σύγκριση με τις μητέρες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Λίγα χρόνια πιο πριν ο Zuzanek (2000) μελέτησε κι αυτός την ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας των εργαζόμενων μητέρων με μερική απασχόληση, που έχουν παιδιά κάτω των πέντε (5) ετών, σε σύγκριση με τις μητέρες που εργάζονται με πλήρες ωράριο και διαπίστωσε ότι οι μητέρες με μερική απασχόληση ανησυχούν λιγότερο για το αν δεν περνούν αρκετό χρόνο με την οικογένεια και τους φίλους τους, είναι λιγότερο πιθανό να μειώσουν τον ύπνο για να εξοικονομήσουν χρόνο, αναφέρουν λιγότερο συχνά ότι δεν έχουν χρόνο για διασκέδαση ή ότι αισθάνονται παγιδευμένοι στην καθημερινή τους ρουτίνα, είναι πιο πιθανό να αναφέρουν ότι αισθάνονται πολύ χαρούμενες, δείχνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση με τη χρήση του χρόνου τους, αναφέρουν λιγότερα προβλήματα ύπνου και υγείας.

Η επιλογή για εργασία μερικής απασχόλησης προσφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα για τις γυναίκες και ειδικότερα για τις μητέρες, γιατί παρόλο που δεν αποτελεί αποκλειστικά και μόνο μια επιλογή των ατόμων εκείνων που θέλουν να συνδυάσουν επαγγελματική και οικογενειακή ζωή (οι άνθρωποι μπορούν να εργάζονται με μερική απασχόληση και για άλλους λόγους εκτός από τη φροντίδα των παιδιών, όπως αναφέραμε και πιο πάνω) στην πράξη συνδέεται έντονα με τη συμμετοχή των μητέρων στο εργατικό δυναμικό (Comfort et al. 2003). Οι Booth & van Ours (2009) με δεδομένα που χρησιμοποίησαν από την έρευνα για τη δυναμική των νοικοκυριών, του εισοδήματος και της εργασίας στην Αυστραλία (HILDA) μεταξύ των ετών 2001-2003, διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση, δηλώνουν πιο ικανοποιημένες και ευτυχισμένες από τις γυναίκες που εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Επιπλέον η ικανοποίηση αυτών των γυναικών αυξάνεται, όταν οι σύντροφοί τους εργάζονται με πλήρη απασχόληση. Από την άλλη η ικανοποίηση της ζωής των ανδρών δεν επηρεάζεται από τις ώρες αγοράς των συντρόφων τους, αλλά αυξάνεται εάν οι ίδιοι εργάζονται με πλήρη απασχόληση.

Λίγοι ερευνητές έχουν μελετήσει το βαθμό στον οποίο η εργασία μερικής απασχόλησης επηρεάζει διαφορετικά τους άντρες από τις γυναίκες στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι Behan et al. (2012) σε έρευνα που πραγματοποίησαν σε πέντε χώρες της Ευρώπης (Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Κάτω Χώρες,

Γερμανία και Πορτογαλία), στην οποία έρευνα συμμετείχαν 4476 άτομα που εργάζονταν σε είκοσι (20) οργανισμούς του τομέα υπηρεσιών με μερική και πλήρη απασχόληση, διαπίστωσαν ότι δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ των φύλων για όλους τους εργαζομένους (όχι μόνο για τους γονείς). Στο ίδιο συμπέρασμα είχε καταλήξει και η Έκθεση από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound 2011), όπως επίσης και η πιο πρόσφατη έρευνα των van Breeschoten & Evertsson (2019).

Ο πιο συχνά αναφερόμενος λόγος για μείωση των ωρών εργασίας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι πράγματι η ανάγκη καλύτερου συνδυασμού επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών (Bielenski et al. 2002). Ωστόσο, έχουν βρεθεί διαφορούμενα και αντιφατικά ευρήματα σε έρευνες που διερευνούν τον αντίκτυπο των μειωμένων ωρών εργασίας σε σχέση με την επαγγελματική και προσωπική ισορροπία. Ενώ οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, όπως αναφέραμε, βρέθηκαν να αντιμετωπίζουν χαμηλότερα επίπεδα υπερφόρτωσης ρόλων και σύγκρουσης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, επίσης έχουν βρεθεί να παρουσιάζουν περισσότερα προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας, έναν πιο παραδοσιακό διαχωρισμό των ευθυνών του νοικοκυριού, λιγότερες ευκαιρίες σταδιοδρομίας, υψηλότερη εργασιακή και οικονομική ανασφάλεια, χαμηλότερη ποιότητα γάμου, ενώ επίσης έχουν αναφερθεί και χαμηλότερα επίπεδα ισορροπίας επαγγελματικής-προσωπικής ζωής σε σχέση με τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση (Barnett 2003, Higgins et al. 2000, Hill et al. 2004a, b, Lautsch & Scully 2007, Tausig & Fenwick 2001, Van Rijswijk et al. 2004).

Αυτά τα ασυνεπή ευρήματα μπορεί εν μέρει να οφείλονται σε διάφορα μεθοδολογικά και εννοιολογικά προβλήματα, όπως σε διαφορετικούς ορισμούς της μερικής και της πλήρους απασχόλησης, σε διαφορετικούς λόγους για εργασία μερικής απασχόλησης (όπως εθελοντική έναντι ακούσιας), στη διαφορετική φύση των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης, όπως και στο διαφορετικό ρόλο και στη διαφορετική συμμετοχή των εργαζομένων εκτός εργασίας (Barnett & Gareis 2000, Martin & Sinclair 2007). Παρόλο που η σύμβαση μερικής απασχόλησης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) ορίζει τον εργαζόμενο μερικής απασχόλησης ως μισθωτό, του οποίου οι κανονικές ώρες εργασίας είναι λιγότερες από αυτές των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (ΔΟΕ 1994), ωστόσο αυτός ο ορισμός δεν μας λέει σε πόσες ώρες την εβδομάδα αντιστοιχούν, επειδή ο αριθμός ωρών ανά εβδομάδα για την πλήρη απασχόληση διαφέρει σημαντικά μεταξύ χωρών, των επαγγελμάτων ή ακόμη και των δραστηριοτήτων. Επιπλέον, οι μισθωτοί μερικής απασχόλησης, καθώς και οι ρυθμίσεις μερικής απασχόλησης, είναι πολύ ετερογενείς, συμπεριλαμβανομένων των ωρών εργασίας που κυμαίνονται από πολύ κοντά στις ώρες πλήρους απασχόλησης έως λίγες

ώρες την εβδομάδα. Πρόσφατη έρευνα διαπίστωσε ότι διαφορετικές ομάδες εργαζομένων μερικής απασχόλησης διέφεραν ως προς τη στάση εργασίας (π.χ. ικανοποίηση από την εργασία, οργανωτική δέσμευση), τα επίπεδα κινητικότητας στην εργασία και τις προθέσεις κύκλου εργασιών (Wittmer & Martin 2011a, 2011b).

Πολλές χώρες, καθώς και πολλοί εργοδότες, προκειμένου να βοηθήσουν τις περιπτώσεις των εργαζομένων, που βρίσκονται στη θέση να συνδυάσουν τις εργασιακές και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, παρέχουν στους εργαζομένους τους ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, που αποσκοπούν στη διευκόλυνση των προσπαθειών αυτών των εργαζομένων, όπως είναι η επιλογή να εργάζονται μειωμένες ώρες, προγράμματα οικογενειακής άδειας (π.χ. γονική άδεια, άδεια υιοθεσίας, άδεια μητρότητας κ.ά.), παροχή κέντρου παιδικής μέριμνας, οικονομική και/ή ενημερωτική βοήθεια με υπηρεσίες φύλαξης παιδιών και φροντίδας ηλικιωμένων (den Dulk et al. 2012). Ορισμένοι ερευνητές διαπίστωσαν ότι η χρήση ευέλικτων ωρών εργασίας σχετίζεται με χαμηλότερα επίπεδα σύγκρουσης μεταξύ εργασίας και οικογένειας (Anderson et al. 2002, Hill et al. 2001). Η μερική απασχόληση, ως ευέλικτη μορφή απασχόλησης με μειωμένο ωράριο εργασίας, έχει τη δυνατότητα να αποτελέσει ένα μεγάλο μέσο μείωσης της σύγκρουσης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, επειδή επιτρέπει στον εργαζόμενο να συνεχίσει να δραστηριοποιείται στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα ελευθερώνει χρόνο, για να μπορέσει ο κάθε εργαζόμενος, να διαχειριστεί και να ανταποκριθεί καλύτερα στις οικογενειακές του ευθύνες.

Επομένως, μερικές φορές η μερική απασχόληση θεωρείται ως η καταλληλότερη λύση για τους γονείς που θέλουν να εργαστούν (Hill et al. 2004). Ωστόσο η σχέση μεταξύ ωρών εργασίας και ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν είναι τόσο ξεκάθαρη, καθώς μπορεί να λειτουργεί διαφορετικά υπό διαφορετικές προϋποθέσεις. Μια τέτοια προϋπόθεση είναι το περιβάλλον εργασίας. Μέσα από προηγούμενες μελέτες (Dijkers et al. 2004, Thompson & Prottas 2006) εντοπίζουμε τρεις τρόπους με τους οποίους οι εργαζόμενοι μπορούν να βιώσουν υποστήριξη (ή έλλειψη αυτής) στο χώρο εργασίας: μέσω των πολιτικών που εφαρμόζει ο κάθε οργανισμός, μέσω της διοικητικής υποστήριξης και μέσω της συλλογικής υποστήριξης. Ο κάθε οργανισμός μπορεί να έχει το δικό του ξεχωριστό πλάνο εργασιακών απαιτήσεων, το οποίο μπορεί να βασίζεται στις κοινές παραδοχές, πεποιθήσεις και αξίες σχετικά με το βαθμό που αυτός υποστηρίζει και εκτιμά τον συνδυασμό εργασίας και οικογένειας (Thompson et al. 1999).

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να οριστεί ως η συναισθηματική και γνωστική αξιολόγηση ενός ατόμου για την ικανοποίησή του από την προσαρμογή εργασίας και προσωπικής ζωής (Valcour 2007). Μια καλή ισορροπία μεταξύ

επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σχετίζεται με ευεργετικά αποτελέσματα για την υγεία και την εργασία. Ο Wöhrmann (2016) έχει εντοπίσει ότι η ευεξία (π.χ. ικανοποίηση ζωής), τα ψυχικά προβλήματα (π.χ. συμπτώματα φόβου και κατάθλιψης), όπως και τα ψυχικά προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία (π.χ. εξάντληση και εκνευρισμό), η γενική κατάσταση υγείας του εργαζομένου, καθώς και στάσεις απέναντι στην εργασία και τον οργανισμό (π.χ. ικανοποίηση από την εργασία, δέσμευση και κύκλος εργασιών) σχετίζονται άμεσα με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Παρόλο που τα αποτελέσματα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν έχουν μελετηθεί εκτενώς, υπάρχει μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας, που δείχνει ότι η σύγκρουση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, σχετίζεται στενά με την υγεία του εργαζομένου αλλά και με τα αποτελέσματα της εργασίας του (Allen et al. 2000, Amstad et al. 2011, Michel et al. 2009, Nohe et al. 2015). Μια μελέτη των Bandekar & Krishna (2014) δείχνει ότι οι πρακτικές εξισορρόπησης εργασίας-οικογένειας δημιουργούν μια κατάσταση «win-win» (αμοιβαίου κέρδους) τόσο για τους υπαλλήλους όσο και για τον οργανισμό. Έτσι, η προσαρμογή εργασίας και προσωπικής ζωής, για να επέλθει η ισορροπία, δεν είναι σημαντική μόνο για την ευημερία των εργαζομένων, αλλά μπορεί επίσης να επηρεάσει τους οργανισμούς κι αυτό μπορεί να συμβεί με πολλούς τρόπους, όπως μέσω της μεγαλύτερης πιθανότητας απουσίας των εργαζομένων από τη εργασία λόγω ασθένειας (Nilsen et al. 2017), των προθέσεων κύκλου εργασιών, της μειωμένης συμμετοχής ή της μειωμένης απόδοσης κ.ά. (Amstad et al. 2011).

Σύμφωνα με την ιδανική εργασιακή θεωρία του Acker (1990), οι οργανωτικές δομές δεν είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, καθώς αποδίδουν στην έννοια του «ιδανικού εργαζομένου» το παραδοσιακό στερεότυπο του εργαζόμενου αρσενικού. Αυτός ο ιδανικός εργαζόμενος υπάρχει μόνο για τη δουλειά, χωρίς άλλες (οικογενειακές) ευθύνες, ο οποίος θα πρέπει να επικεντρωθεί πλήρως στα καθήκοντα που σχετίζονται με την εργασία του (Haas & Hwang 2016, Munn & Greer 2015). Οι οργανισμοί, που εκτιμούν τον κανόνα για τον «ιδανικό εργαζόμενο», μεταδίδουν το μήνυμα ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι ιδιαίτερα αφοσιωμένοι στην εργασία και ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν πρέπει να εμπλέκονται σ' αυτήν. Οι εργαζόμενοι που αποκλίνουν από αυτόν τον κανόνα, για παράδειγμα δουλεύοντας λιγότερες ώρες ή δίνοντας προτεραιότητα στην οικογένεια με άλλους τρόπους, δεν είναι ιδανικοί εργαζόμενοι και ως εκ τούτου θεωρούνται λιγότερο αφοσιωμένοι στη δουλειά τους. Η δέσμευση υποτίθεται ότι συνδέεται σιωπηρά με την παραγωγικότητα και, κατά συνέπεια, οι παραδοχές των εργοδοτών για την εργασιακή δέσμευση των εργαζομένων μπορεί να έχουν συνέπειες για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους (Hill et al. 2004a,

Lyonette 2015). Συνεπώς σε αυτούς τους οργανισμούς, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση μπορεί να αισθάνονται την ανάγκη να εργαστούν σκληρότερα κατά τις εργάσιμες ώρες ή να εργαστούν υπερωρίες, προκειμένου να αποδείξουν και την αξία τους αλλά και την αφοσίωσή τους στον οργανισμό (Anttila et al. 2005, Larsson & Björk 2017, Lyonette 2015).

Ωστόσο, υπάρχουν και οργανισμοί που συμμορφώνονται λιγότερο με τον κανόνα του ιδανικού εργαζόμενου και οι οποίοι εφαρμόζουν πιο οικογενειακές πρακτικές, δημιουργώντας έτσι ευνοϊκές για την οικογένεια εργασιακές συνθήκες, οι οποίες έχει διαπιστωθεί ότι παίζουν σημαντικό ρόλο στην ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής (Greenhaus et al. 2012, Kaur & Kumar 2014). Μια μελέτη των Grover & Crooker (1995) έδειξε ότι οι εργαζόμενοι είναι πιο αφοσιωμένοι σε έναν οργανισμό που προσφέρει φιλικές προς την οικογένεια πρακτικές, ανεξάρτητα από το πόσο το άτομο επωφελείται από αυτά τα μέτρα. Η αντίληψη της οργανωτικής υποστήριξης για τους εργαζομένους μειώνει τις συγκρούσεις μεταξύ εργασίας και οικογένειας (Lapierre et al. 2008) και έχει αντίκτυπο σε προσωπικό, οικογενειακό και επαγγελματικό επίπεδο (Valcour et al. 2011).

Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι, οι πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής δεν μπορούν να είναι αποτελεσματικές αν δεν υπάρχει ένα διοικητικός μηχανισμός που τις στηρίζει και τις εφαρμόζει και κατ' επέκταση ένας υποστηρικτικός οργανισμός (De Luis Carnicer et al. 2002, Idrovo-Carliet et al. 2012, Lockwood 2003, Osoian et al. 2009). Η υποστήριξη από τους διευθυντές, όπως και η υποστήριξη από τους συναδέλφους, μπορεί να βοηθήσει τους εργαζομένους να ισορροπήσουν καλύτερα την επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή (Abendroth & den Dulk 2011, Goh et al. 2015, Kossek et al. 2011), για παράδειγμα οι διευθυντές θα μπορούσαν να δείξουν κατανόηση σε προκύπτοντα θέματα που αφορούν στην προσωπική κατάσταση του εργαζομένου ή οι συνάδελφοι θα μπορούσαν να αναλάβουν τα εργασιακά καθήκοντα συναδέλφων τους, σε περίπτωση απροσδόκητων προσωπικών υποχρεώσεων που προκύπτουν. Τα αποτελέσματα της έρευνας των Žnidaršič & Bernik (2021) δείχνουν ότι οι πολιτικές πρακτικές που εφαρμόζει ένας οργανισμός, όπως υποστήριξη από το διευθυντή, υποστήριξη από τους συναδέλφους, φιλικές ρυθμίσεις προς την οικογένεια, έχουν θετικό αντίκτυπο στην ισορροπία μεταξύ εργασίας-οικογένειας του εργαζομένου και οδηγούν σε αύξηση της εργασιακής δέσμευσης.

Οι συνάδελφοι ωστόσο μπορεί να ποικίλουν ως προς την υποστήρισή τους προς έναν συνάδελφο εργαζόμενο, ο οποίος επωμίζεται με οικογενειακές ευθύνες. Μερικοί συνάδελφοι τείνουν να είναι υποστηρικτικοί (Döge et al. 2005), είτε επειδή ενστερνίζονται τα προβλήματά τους και πιστεύουν στη σημαντικότητα αυτών, είτε επειδή βιώνουν τους ίδιους αγώνες

εργασίας-προσωπικής ζωής. Άλλοι μπορεί να αισθάνονται δυσαρεστημένοι, για παράδειγμα όταν οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση αισθάνονται ότι οι συνάδελφοί τους με μερική απασχόληση απαιτούν από αυτούς να αναλάβουν καθήκοντα και ευθύνες εν τη απουσία τους (Kirby & Krone 2002). Δεν αποκλείονται και οι περιπτώσεις συναδέλφων να ανταποκριθούν κοροϊδευτικά σε άλλους συναδέλφους τους, ειδικά σε άνδρες που παρεκκλίνουν από την παραδοσιακή έννοια του «ιδανικού εργαζόμενου», όπου σύμφωνα με αυτούς, οι άνδρες θα πρέπει να προσφέρουν με την εργασία τους στην οικογένεια και όχι να ασχολούνται με την φροντίδα της (Berdahl & Moon 2013). Η έρευνα εξάλλου των Hill et al. (2003) έχει δείξει ότι οι γυναίκες μπορούν να εκμεταλλευτούν τις φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες, ίσως επειδή η χρήση τέτοιων πόρων (π.χ. ευέλικτο ωράριο) είναι κοινωνικά πιο αποδεκτή για τις γυναίκες από ότι για τους άνδρες (Blair-Loy & Wharton 2004).

Οι εργαζόμενοι που θα διστάσουν να επωφεληθούν από τις ευέλικτες πολιτικές πρακτικές, είναι αυτοί που πιστεύουν ότι η χρήση αυτών μπορεί να προκαλέσει επιπτώσεις στη δουλειά τους (Eaton 2003) ή ότι μπορεί να προκαλέσει ακόμη και εχθρότητα στους ανώτερους και στους συναδέλφους τους (Chinchilla et al. 2003). Οι van Breeschoten & Evertsson (2019) σε έρευνα που πραγματοποίησαν σχετικά με την αλληλεπίδραση μεταξύ μερικής απασχόλησης και διευθυντικής και συναδελφικής υποστήριξης, διαπίστωσαν ότι η μερική απασχόληση μειώνει μεν τη σύγκρουση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής του υπαλλήλου, όμως ανεξάρτητα από το βαθμό στον οποίο ο διευθυντής ή οι συνάδελφοι είναι υποστηρικτικοί. Αν και οι τρεις αυτές μορφές υποστήριξης που αναφέραμε, δηλαδή οργανισμός, διευθυντές και συνάδελφοι, αλληλοεπηρεάζονται (οι συνάδελφοι και ειδικά οι διευθυντές επηρεάζουν τον οργανισμό, ο οργανισμός επηρεάζει τους διευθυντές και τους υπαλλήλους και οι διευθυντές και οι συνάδελφοι επηρεάζουν ο ένας τον άλλον), ωστόσο μπορούν ανεξάρτητα η κάθε μια, να προσφέρουν ή όχι, υποστήριξη σε ζητήματα που αφορούν στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΙΣΟΡΡΟΠΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Ο βασικός στόχος της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση της υπόθεσης ότι οι εργαζόμενοι δηλώνουν διαφορετική ικανοποίηση από την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής, ανάλογα με το καθεστώς απασχόλησής τους και ανάλογα με το φύλο και την οικογενειακή τους κατάσταση. Πιο συγκεκριμένα επικεντρωνόμαστε σε μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης, τη μερική απασχόληση, και θέλουμε να διαπιστώσουμε αν αυτή συνοδεύεται ή όχι από επίτευξη ισορροπίας στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των εργαζομένων. Αρχικά θα παρουσιαστούν ορισμένα στατιστικά στοιχεία, που αφορούν στη μερική απασχόληση στην Ελλάδα, συγκριτικά με την Ε.Ε. και χωρών του ΟΟΣΑ, ώστε να δούμε την εικόνα της μερικής απασχόλησης έως τις μέρες μας και έπειτα παρουσιάζεται η ανάλυση και τα ευρήματα από την επεξεργασία σχετικών δευτερογενών δεδομένων, με ερωτήσεις που αφορούν στην ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σε ένα δείγμα εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, με διαφορετικά οικογενειακά χαρακτηριστικά, όπου εργάζονται είτε υπό πλήρη απασχόληση είτε υπό μερική απασχόληση.

6.1 Η μερική απασχόληση σε Ελλάδα, Ε.Ε. και χώρες του ΟΟΣΑ

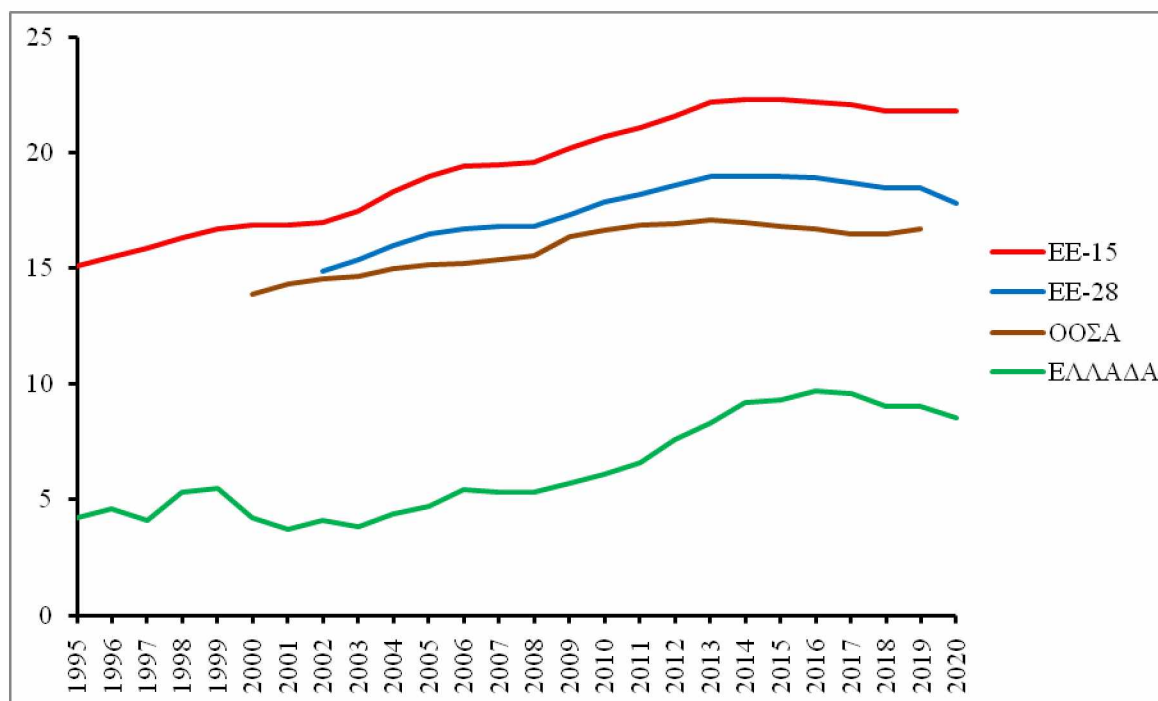
Για να έχουμε, αρχικά, μια σφαιρική εικόνα της εξάπλωσης της μερικής απασχόλησης παγκοσμίως, επεξεργαστήκαμε δεδομένα από τη Eurostat και τον ΟΟΣΑ και παρουσιάζουμε το κάτωθι διάγραμμα 6.1. Στο διάγραμμα αυτό παρατηρούμε, ότι η μερική απασχόληση σημειώνει μια ανοδική πορεία στο πέρασμα των ετών, από το 1995 έως το 2020. Συγκεκριμένα, στην ΕΕ-15¹ το συνολικό ποσοστό κυμαίνεται από 15,1% το 1995 και φτάνει το 21,8% το 2020. Στην ΕΕ-28² από 14,9% το 2002, έφτασε το 18,5% το 2019 και το 17,8% το 2020 (στην ΕΕ-27 με την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου). Στις σαράντα (40) χώρες

¹ Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Δανία, Ελλάδα, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Ισπανία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία, Αυστρία, Σουηδία, Φινλανδία

² ΕΕ-15, Εσθονία, Σλοβακία, Σλοβενία, Κύπρος, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα, Ουγγαρία, Πολωνία, Τσεχική Δημοκρατία, Βουλγαρία, Ρουμανία

του ΟΟΣΑ³ από 13,9% το 2000 το ποσοστό της μερικής απασχόλησης έφτασε το 16,7% το 2019 (για το 2020 δεν έχουμε ακόμη δεδομένα) και τέλος στην Ελλάδα από 4,2% το 1995, το 2020 η μερική απασχόληση διπλασιάστηκε, φτάνοντας το 8,5%. Σε μια κατάταξη των χωρών του ΟΟΣΑ, που παρουσιάζουμε στο διάγραμμα 6.2, βλέπουμε ότι τα χαμηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης για το 2019, καθώς μέχρι τότε έχουμε διαθέσιμα δεδομένα, έχει η Ρωσία, η Ουγγαρία και η Σλοβακία με ποσοστά 4,0%, 4,1% και 4,8% αντίστοιχα, ενώ τα υψηλότερα έχει η Ολλανδία, η Ελβετία και η Αυστραλία με 37,0%, 26,9% και 25,5% αντίστοιχα.

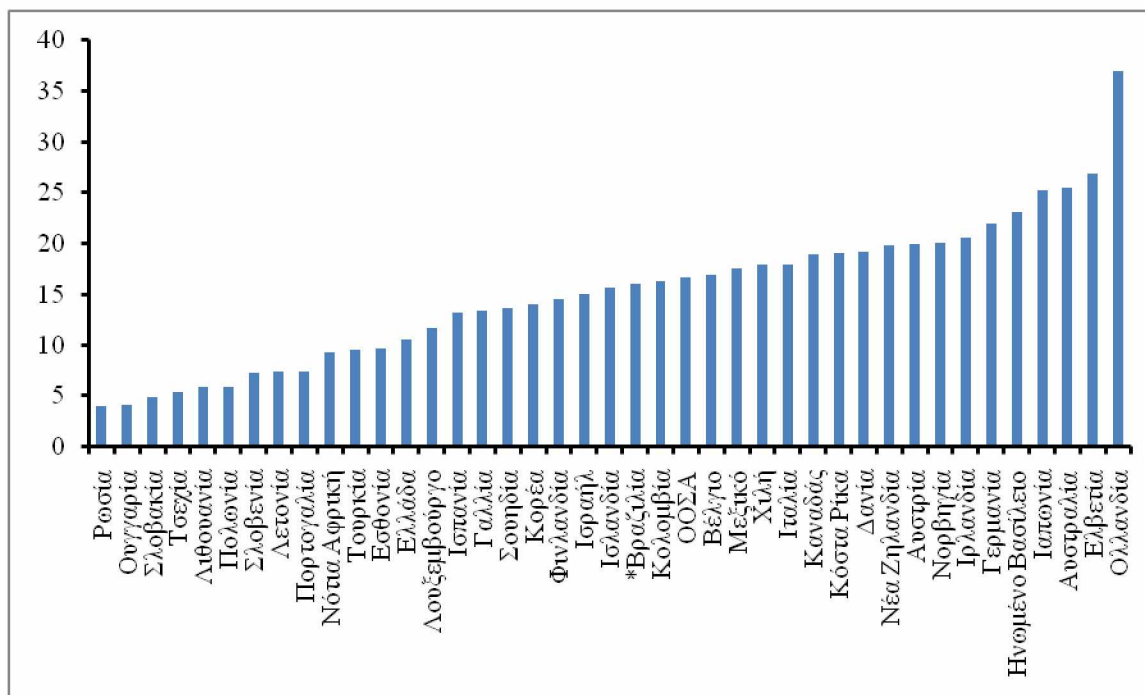
Διάγραμμα 6.1 Ποσοστά μερικής απασχόλησης



Πηγή: OECD-Eurostat, *Employment Statistics*, ίδια επεξεργασία

³ Αυστραλία, Αυστρία, Βέλγιο, Καναδάς, Χιλή, Κολομβία, Τσεχία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ισλανδία, Ιρλανδία, Ισραήλ, Ιταλία, , Ιαπωνία, Νότια Κορέα, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μεξικό, Ολλανδία, Νέα Ζηλανδία, Νορβηγία, Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβακία, Σλοβενία, Ισπανία, Σουηδία, Ελβετία, Τουρκία, Ηνωμένο Βασίλειο, Κόστα Ρίκα, Βραζιλία, Ρωσία, Νότια Αφρική.

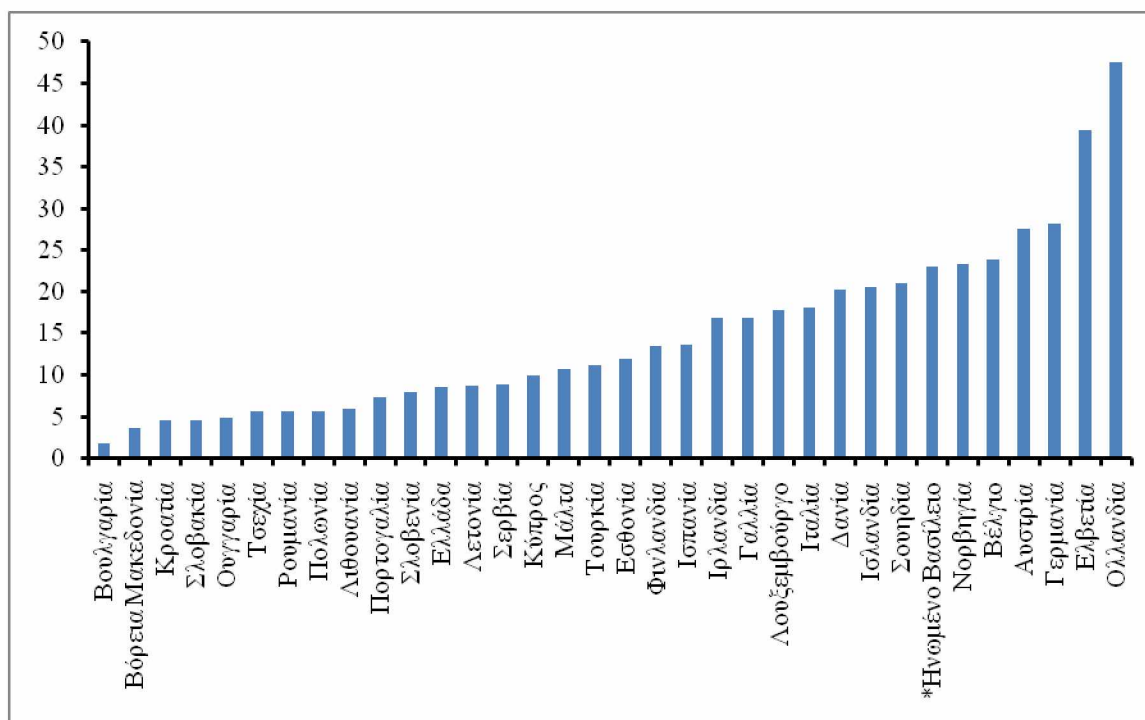
Διάγραμμα 6.2 Ποσοστά μερικής απασχόλησης σε χώρες του ΟΟΣΑ το 2019



Πηγή: OECD, *Employment Statistics*, ίδια επεξεργασία

*δεδομένα του 2018

Στο διάγραμμα 6.3 που ακολουθεί βλέπουμε τη διακύμανση της συνολικής μερικής απασχόλησης μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ-28, με τη Βουλγαρία να βρίσκεται στο ένα άκρο με τη χαμηλότερη ποσοστιαία μερική απασχόληση, μόλις 1,8% και ακολουθεί η Βόρεια Μακεδονία και η Κροατία με ποσοστά 3,6% και 4,5% αντίστοιχα. Στον αντίποδα βρίσκεται η Ολλανδία με ποσοστό 47,6%, και ακολουθούν η Ελβετία με 39,4 και η Γερμανία με 28,2%, ενώ η Ελλάδα βρίσκεται στη δωδέκατη θέση με ποσοστό 8,5%.

Διάγραμμα 6.3 Ποσοστά μερικής απασχόλησης κρατών μελών της ΕΕ-28 το 2020

Πηγή: Eurostat, *Employment Statistics*, ίδια επεξεργασία

*δεδομένα 2019

Εν συνεχεία ο πίνακας 6.1 μας παρέχει πιο αναλυτικές πληροφορίες για τα ποσοστά μερικής απασχόλησης των αντρών και των γυναικών των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2020. Παρατηρούμε λοιπόν, ότι η εργασία μερικής απασχόλησης μεταξύ των ανδρών ήταν πιο συχνή στην Ολλανδία, με ποσοστό 47,6% και ακολουθεί η Ελβετία με 39,4% και η Γερμανία με 28,2%, ενώ στον αντίποδα βρίσκονται η Βουλγαρία με 1,8%, η Βόρεια Μακεδονία με 3,6% και η Κροατία με τη Σλοβακία με ποσοστό 4,5% και οι δυο. Μεταξύ των γυναικών όμως, βλέπουμε πως η διακύμανση της μερικής απασχόλησης είναι πολύ μεγαλύτερη. Στη Βουλγαρία, τη Βόρεια Μακεδονία και την Ρουμανία λιγότερο από το 6% των εργαζομένων γυναικών απασχολούνταν με συμβάσεις μερικής απασχόλησης, ενώ στην Ολλανδία και την Ελβετία τα ποσοστά κυμάνθηκαν σε 73,8% και 63,4% αντίστοιχα. Για την Ελλάδα τα ποσοστά κυμάνθηκαν από 8,5% για τους άντρες και 12,7% για τις γυναίκες.

**Πίνακας 6.1 Μερική απασχόληση και ακούσια μερική απασχόληση το 2020
μεταξύ 20 και 64 ετών**

ΧΩΡΕΣ	Μερική απασχόληση ως % της συνολικής απασχόλησης		Ακούσια μερική απασχόληση ως % της συνολικής μερικής απασχόλησης	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Βέλγιο	23,9	39,6	6,7	4,2
Βουλγαρία	1,8	2,1	64,2	47,1
Τσεχία	5,6	9,9	2,6	5,0
Δανία	20,2	29,6	14,7	12,6
Γερμανία	28,2	48,7	12,7	6,2
Εσθονία	11,9	16,3	8,1	7,1
Ιρλανδία	16,8	26,8	29,2	9,7
Ελλάδα	8,5	12,7	70,7	63,2
Ισπανία	13,6	22,5	61,1	19,8
Γαλλία	16,9	26,8	42,8	37,1
Κροατία	4,5	6,1	28,6	28,2
Ιταλία	18,1	32,0	79,8	61,6
Κύπρος	9,9	13,4	64,3	54,7
Λετονία	8,7	11,1	33,4	18,6
Λιθουανία	6,0	7,4	29,3	30,5
Λουξεμβούργο	17,7	30,7	14,6	11,2
Ουγγαρία	4,8	7,2	25,3	15,9
Μάλτα	10,7	19,9	15,6	4,4
Ολλανδία	47,6	73,8	10,2	5,4
Αυστρία	27,6	47,5	13,1	8,5
Πολωνία	5,7	8,8	16,0	12,3
Πορτογαλία	7,3	9,8	42,3	47,1
Ρουμανία	5,6	5,7	67,6	44,2
Σλοβενία	8,0	11,8	5,9	6,4
Σλοβακία	4,5	6,7	23,3	18,2
Φινλανδία	13,4	17,9	37,6	33,2
Σουηδία	21,0	30,1	26,6	21,6
Ηνωμένο Βασίλειο*	9,4	38,2	26,1	10,1
Ισλανδία	20,5	32,4	21,8	19,5
Νορβηγία	23,3	34,1	21,2	22,1
Ελβετία	39,4	63,4	8,6	7,6
Μαυροβούνιο*	4,3	4,1	30,2	32,1
Βόρεια Μακεδονία	3,6	4,1	37,0	27,9
Σερβία	8,8	10,1	37,3	25,6
Τουρκία	11,1	18,3	25,2	7,9

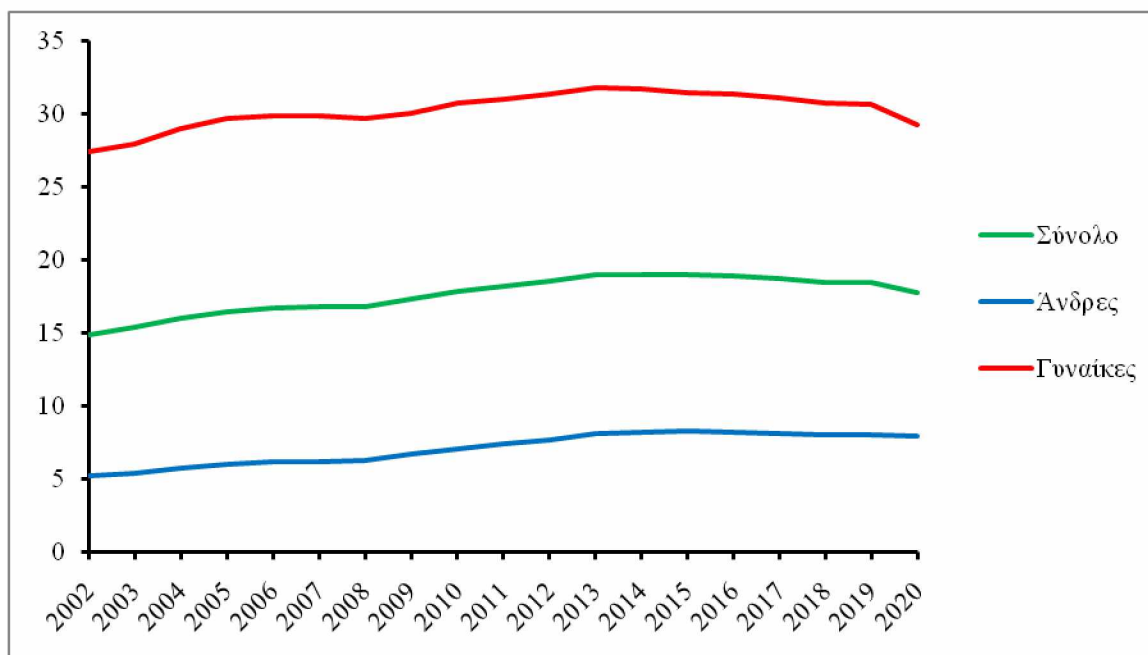
Πηγή: Eurostat, Employment Statistics, ίδια επεξεργασία

*δεδομένα του 2019

Ο ίδιος πίνακας επίσης παρέχει πληροφορίες για το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται ακούσια με μερική απασχόληση (ως ποσοστό της συνολικής μερικής απασχόλησης) τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Παρατηρούμε ότι και στα δύο φύλα υπάρχει ένα μεγάλο εύρος διακύμανσης. Για τους άνδρες, το εύρος ξεκινάει από 2,6% στην Τσεχία και αγγίζει το 79,8% στην Ιταλία και για τις γυναίκες από 4,2% στο Βέλγιο έως 63,2% στην Ελλάδα.

Αξίζει να σταθούμε στα ποσοστά μερικής απασχόλησης των ανδρών στην Ιταλία, όπου από το 18,1% αυτών, το 79,8% εργάστηκε ακούσια. Στις Κάτω Χώρες από την άλλη παρατηρούμε ότι από το 73,4% των γυναικών που εργάστηκε με μερική απασχόληση, μόνο το 5,4% εργάστηκε ακούσια. Αυτό ίσως οφείλεται στην ύπαρξη μιας αγοράς εργασίας, όπου και η ζήτηση για εργασία μερικής απασχόλησης αλλά και η προσφορά εργασίας μερικής απασχόλησης είναι αρκετά υψηλή, κάνοντας έτσι αυτήν την μορφή απασχόλησης πιο ελκυστική και για τις δύο πλευρές (εργαζόμενες γυναίκες και εργοδότες). Εξάλλου, όπως αναφέραμε και πιο πάνω, οι Κάτω Χώρες ήδη από το 1950 έχουν εφαρμόσει πολιτικές ένταξης των γυναικών (κυρίως μητέρων) στην αγορά εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Ένας άλλος λόγος μπορεί να έχει να κάνει με τα συνδικάτα, τα οποία ενδιαφέρονται περισσότερο να εκπροσωπούν τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης, όταν ο αριθμός τους είναι αρκετά μεγάλος. Ωστόσο, υπάρχει η ανησυχία ότι οι θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης περιθωριοποιούν τις γυναίκες στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα όταν οι θέσεις αυτές χαρακτηρίζονται από χαμηλούς μισθούς και παροχές, χαμηλή διάρκεια εργασίας και έλλειψη κατάρτισης, μειώνοντας τις προοπτικές προαγωγής των γυναικών και θέτοντάς τους σε υψηλότερο κίνδυνο εγκατάλειψης του εργατικού δυναμικού (Boeri & Ours 2008).

Διάγραμμα 6.4 Ποσοστό μερικής απασχόλησης στην Ε.Ε (2002-2020)
(ως % της συνολικής απασχόλησης μεταξύ 20-64 ετών)

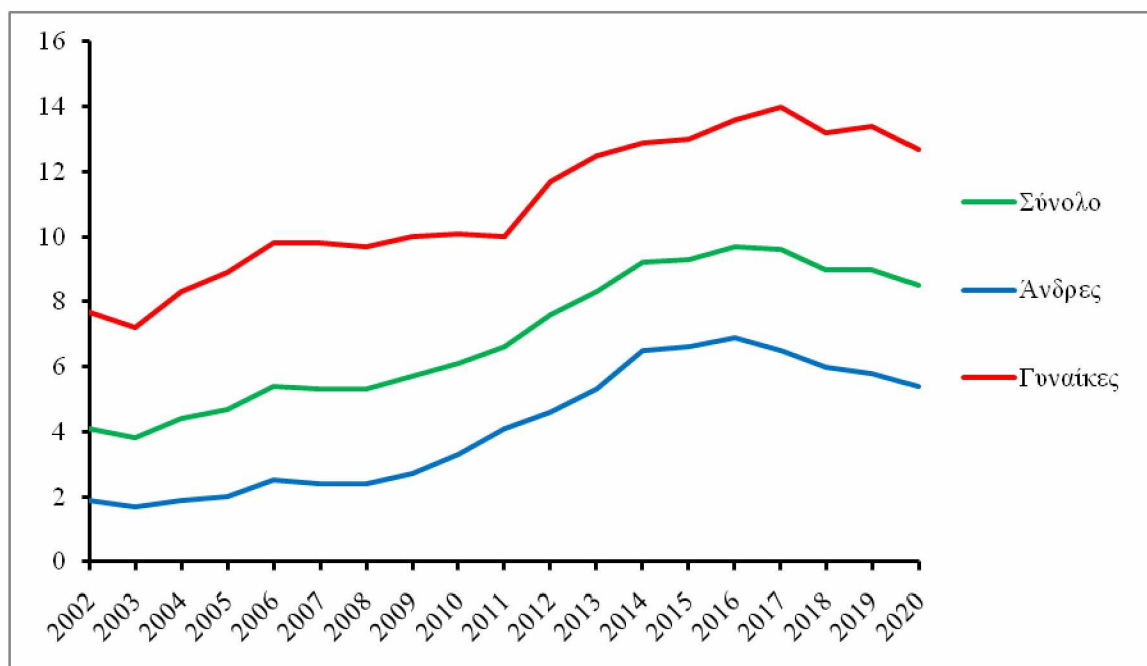


Πηγή: Eurostat, Employment Statistics, ιδία επεξεργασία

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 χωρών παρατηρείται μια αύξηση του ποσοστού του συνόλου της μερικής απασχόλησης, όπως βλέπουμε και στο διάγραμμα 6.4. Το 2002 το ποσοστό της μερικής απασχόλησης βρισκόταν στο 14,9%, φτάνοντας το 2019 στο 18,5% και το 2020 στο 17,8% με την αποχώρηση του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Αύξηση του ποσοστού παρατηρήθηκε τόσο στους άντρες όσο και στις γυναίκες για το ίδιο εύρος ετών, δηλαδή μεταξύ 2002 και 2020. Ωστόσο το ποσοστό της μερικής απασχόλησης των ανδρών είναι αρκετά πιο χαμηλό από ότι των γυναικών. Το 2002 το ποσοστό μερικής απασχόλησης των ανδρών ήταν 5,2%, φτάνοντας το 2020 το 7,9%, ενώ των γυναικών 27,4% και 29,3% για τα αντίστοιχα έτη.

Στην Ελλάδα από το 2002 μέχρι το 2020 το ποσοστό της μερικής απασχόλησης διπλασιάστηκε, όπως βλέπουμε και στο διάγραμμα 6.5, από 4,1% το 2002 σε 8,5% το 2020. Και στην Ελλάδα, όπως είδαμε και πιο πάνω για την ΕΕ, οι γυναίκες δείχνουν μια προτίμηση στη μερική απασχόληση σε σχέση με τους άντρες, αφού το 2020 το ποσοστό μερικής απασχόλησης για τους άνδρες αγγίζει το 5,4% έναντι του 12,7% για τις γυναίκες.

Διάγραμμα 6.5 Ποσοστό μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα (2002-2020)
(ως % της συνολικής απασχόλησης μεταξύ 20-64 ετών)



Πηγή: Eurostat, *Employment Statistics*, ιδία επεξεργασία

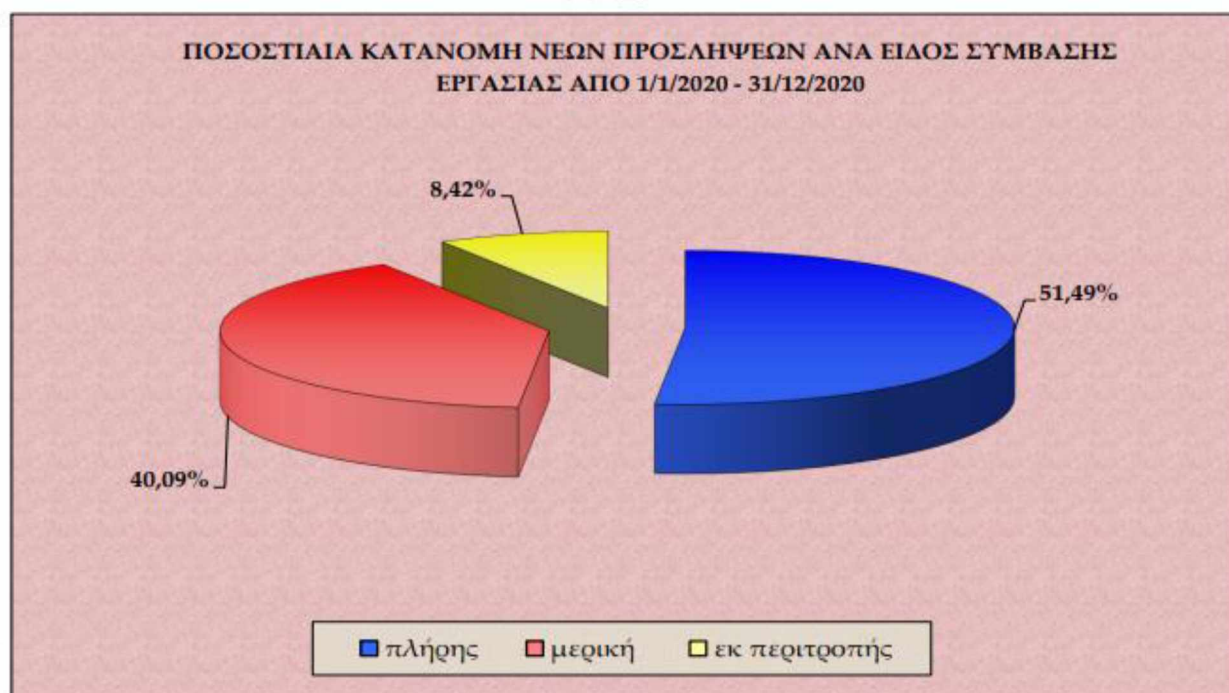
Στον πίνακα 6.2 παρουσιάζονται ενδιαφέροντα στοιχεία όσον αφορά στην κατανομή των προσλήψεων του ιδιωτικού τομέα ανά μορφή απασχόλησης στην Ελλάδα. Καταρχήν παρατηρούμε ότι από ένα σύνολο 945.138 προσλήψεων που συναφθήκαν το 2009, οι 746.911 (79%) αφορούσαν συμβάσεις πλήρους απασχόλησης και μόλις οι 157.738 (16,7%) αφορούσαν συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Μετά από δέκα χρόνια παρατηρούμε μια αλματώδη άνοδο της εργασίας μερικής απασχόλησης, σε σημείο που να φτάνει σε ποσοστά κοντά σε αυτά της πλήρους απασχόλησης και μια σταδιακή υποχώρηση της εργασίας πλήρους απασχόλησης. Έτσι το 2019 από το σύνολο των 2.830.885 προσλήψεων, οι 1.277.396 (45,1%) αφορούσαν συμβάσεις πλήρους απασχόλησης και οι 1.203.794 (42,5%) αφορούσαν συμβάσεις μερικής απασχόλησης (διάγραμμα 6.6). Από τα στοιχεία αυτά του πίνακα καταγράφεται ο βαθμός επέκτασης της εργασίας μερικής απασχόλησης στην χώρα μας, η οποία μέσα σε μια δεκαετία σχεδόν τριπλασιάστηκε. Επίσης φαίνεται ξεκάθαρα η προτίμηση των εργοδοτών και των επιχειρήσεων που δείχνουν σε προσλήψεις εργαζομένων με μερική απασχόληση. Ένα άλλο επίσης σημαντικό στοιχείο του πίνακα είναι ο αριθμός των συμβάσεων που μετατράπηκαν από πλήρους σε μερικής απασχόλησης, που από το 2009 έως το 2019 ξεπέρασε το τριπλάσιο.

Πίνακας 6.2 Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/απασχόλησης

Έτος	Μορφή σύμβασης				Μετατροπή συμβάσεων πλήρους σε μερικής απασχόλησης
	Πλήρη απασχόληση	Μερική απασχόληση	Εκ περιτροπής απασχόληση	Σύνολο προσλήψεων	
2020	1.022.789	796.342	167.311	1.986.442	34.264
2019	1.277.396	1.203.794	349.695	2.830.885	39.230
2018	1.218.566	1.110.239	340.118	2.668.923	36.795
2017	1.083.418	981.758	335.222	2.400.398	35.189
2016	969.965	859.439	33.570	2.142.974	32.600
2015	805.064	677.521	326.967	1.809.552	30.928
2014	775.221	566.373	224.545	1.566.139	25.488
2013	593.337	412.019	101.868	1.107.224	28.410
2012	375.843	241.985	66.615	684.443	49.640
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	32.420
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	18.713
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	12.219

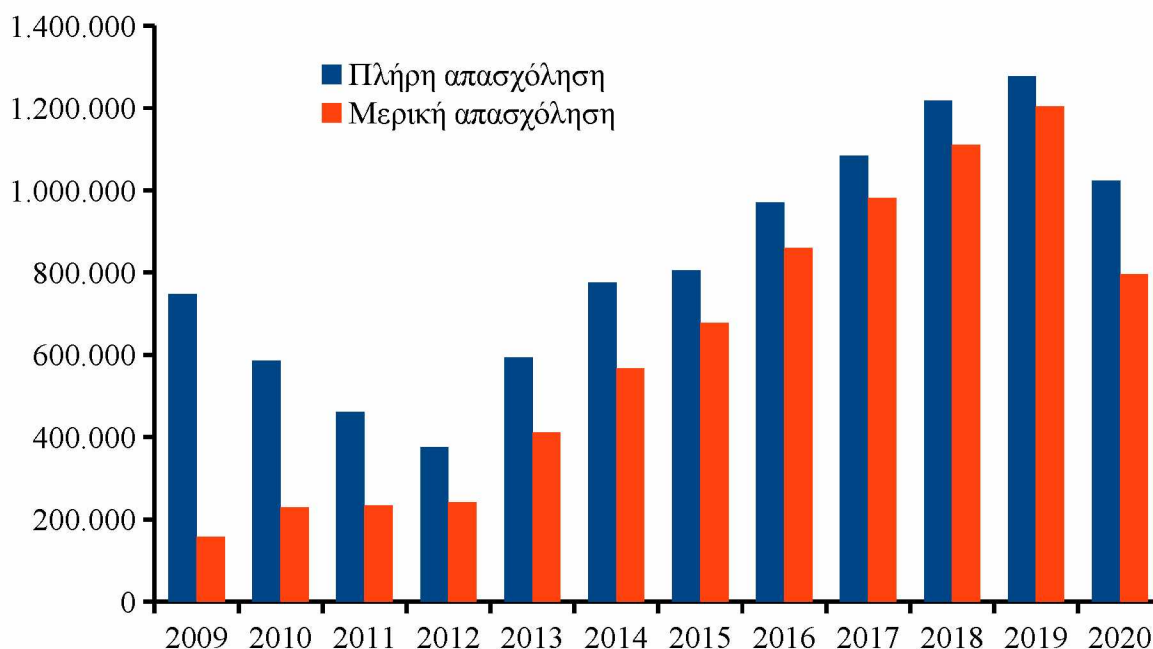
Πηγή: INE-ΓΣΕΕ-2020, ΕΡΓΑΝΗ, ιδία επεξεργασία

**Διάγραμμα 6.6 Ποσοστιαία κατανομή νέων προσλήψεων
ανά είδος σύμβασης εργασίας το 2020**



Πηγή: INE- ΓΣΕΕ 2020

Το 2020, από τις 1.986.442 νέες προσλήψεις, είχαμε 1.022.789 προσλήψεις πλήρους απασχόλησης (51,49%) και 796.342 προσλήψεις μερικής απασχόλησης (40,09%), όπως φαίνεται και στο διάγραμμα 6.7. Εδώ παρατηρούμε μια συνολική μείωση του αριθμού των προσλήψεων, και όχι μόνο μείωση στις δυο μορφές απασχόλησης, σε σχέση με το 2019, μείωση η οποία δεν υπήρχε όλα τα προηγούμενα έτη, και ένας λόγος που μπορούμε να αποδώσουμε σ' αυτό, είναι υγειονομική κρίση του COVID-19 που έπληξε και συνεχίζει να πλήττει όχι μόνο την εγχώρια αλλά και την παγκόσμια οικονομία με συνέπεια τη μειωμένη πρόσληψη εργατικού δυναμικού (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων- Φεβρουάριος 2021).

Διάγραμμα 6.7 Νέες προσλήψεις πλήρους και μερικής απασχόλησης

Πηγή: INE ΓΣΕΕ 2020-Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων Φεβρουάριος 2021, ίδια επεξεργασία

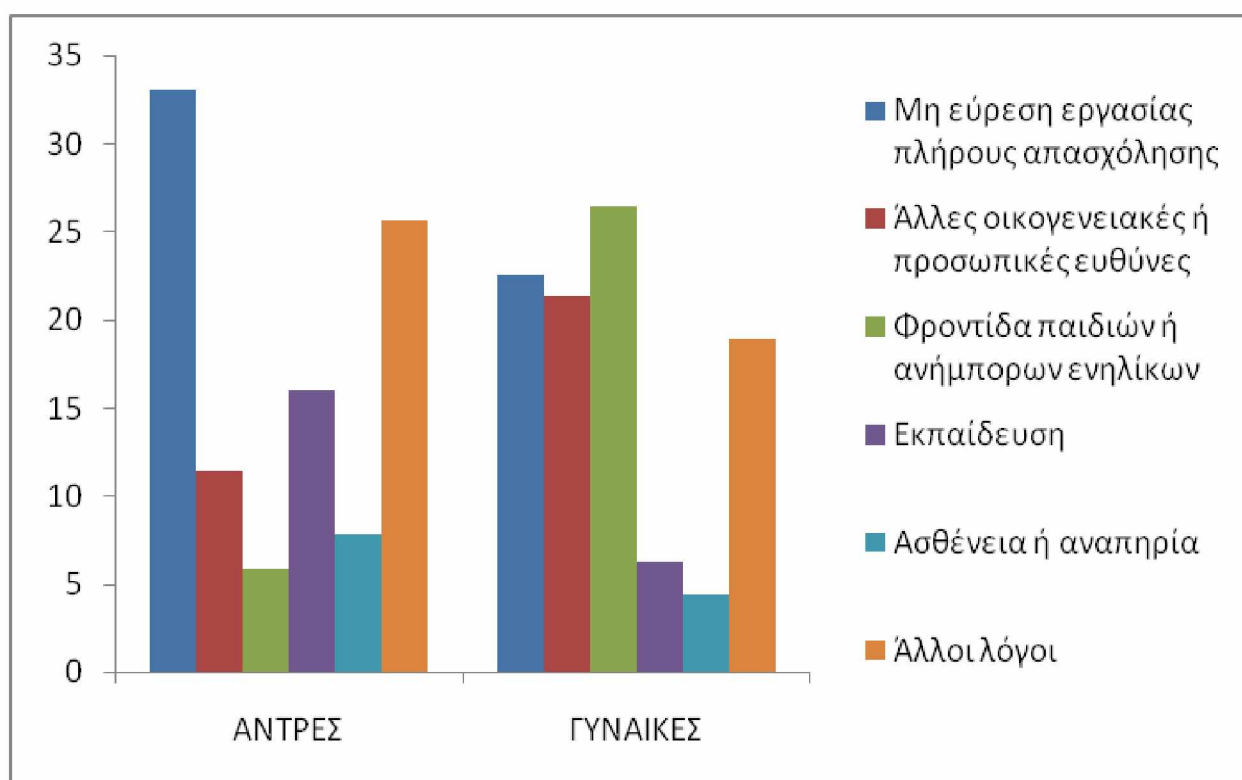
6.2 Λόγοι για εργασία με μερική απασχόληση

Αναφέραμε πιο πάνω ότι το 17,8% της συνολικής απασχόλησης, ηλικίας μεταξύ 20 και 64 ετών, στην ΕΕ-27 το 2020 εργάστηκε με μερική απασχόληση και από αυτούς το 7,9% αντιστοιχεί σε άντρες και το 29,3% σε γυναίκες. Για την Ελλάδα είδαμε ότι το 8,5% της συνολικής απασχόλησης εργάστηκε με μερική απασχόληση, με 5,4% να αντιστοιχεί σε άντρες και 12,7% σε γυναίκες. Στο διάγραμμα 6.8 που ακολουθεί αναφέρονται οι λόγοι που επιλέγουν τα άτομα αυτά να εργαστούν με μερική απασχόληση στην Ε.Ε. Ο κύριος λόγος λοιπόν για τους άνδρες με ποσοστό 33,1% είναι η «μη εύρεση εργασίας πλήρους απασχόλησης», ενώ τελευταία κατατάσσεται η «φροντίδα παιδιών ή ανήμπορων ενηλίκων» με ποσοστό 5,9%. Αντίθετα για τις γυναίκες προέχει η «φροντίδα παιδιών ή ανήμπορων ενηλίκων» με ποσοστό 26,4% και ακολουθεί η «μη εύρεση εργασίας πλήρους απασχόλησης» με ποσοστό 22,5%.

Στη χώρα μας ο κύριος λόγος που αναγκάζονται, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, να εργαστούν με μερική απασχόληση, όπως φαίνεται και από το διάγραμμα 6.9, είναι γιατί

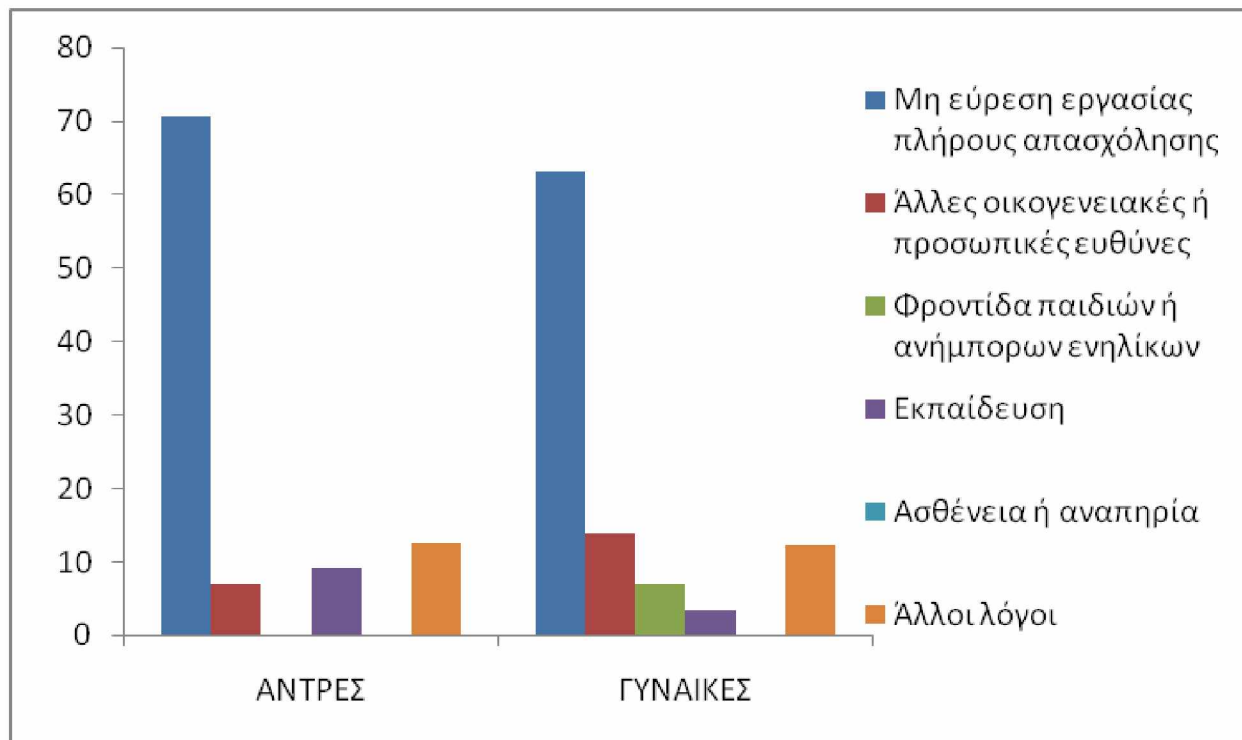
«δεν βρίσκουν εργασία με πλήρη απασχόληση» με ποσοστό 70,7% και 63,2% αντίστοιχα. Όσον αφορά στην «φροντίδα παιδιών ή ανήμπορων ενηλίκων» είναι λόγος που δεν δηλώνεται από τους άνδρες, ενώ από τις γυναίκες αναφέρεται ως λόγος μόλις από το 6,9% του δείγματος.

Διάγραμμα 6.8 Λόγοι εργασίας μερικής απασχόλησης στην ΕΕ το 2020
(% μερικής απασχόλησης ηλικίας 20-64 ετών)



Πηγή: Eurostat, *Employment Statistics*, ίδια επεξεργασία

Διάγραμμα 6.9 Λόγοι εργασίας μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα το 2020
 (% μερικής απασχόλησης ηλικίας 20-64 ετών)



Πηγή: Eurostat, *Employment Statistics*, ιδία επεξεργασία

6.3 Μεθοδολογία μελέτης

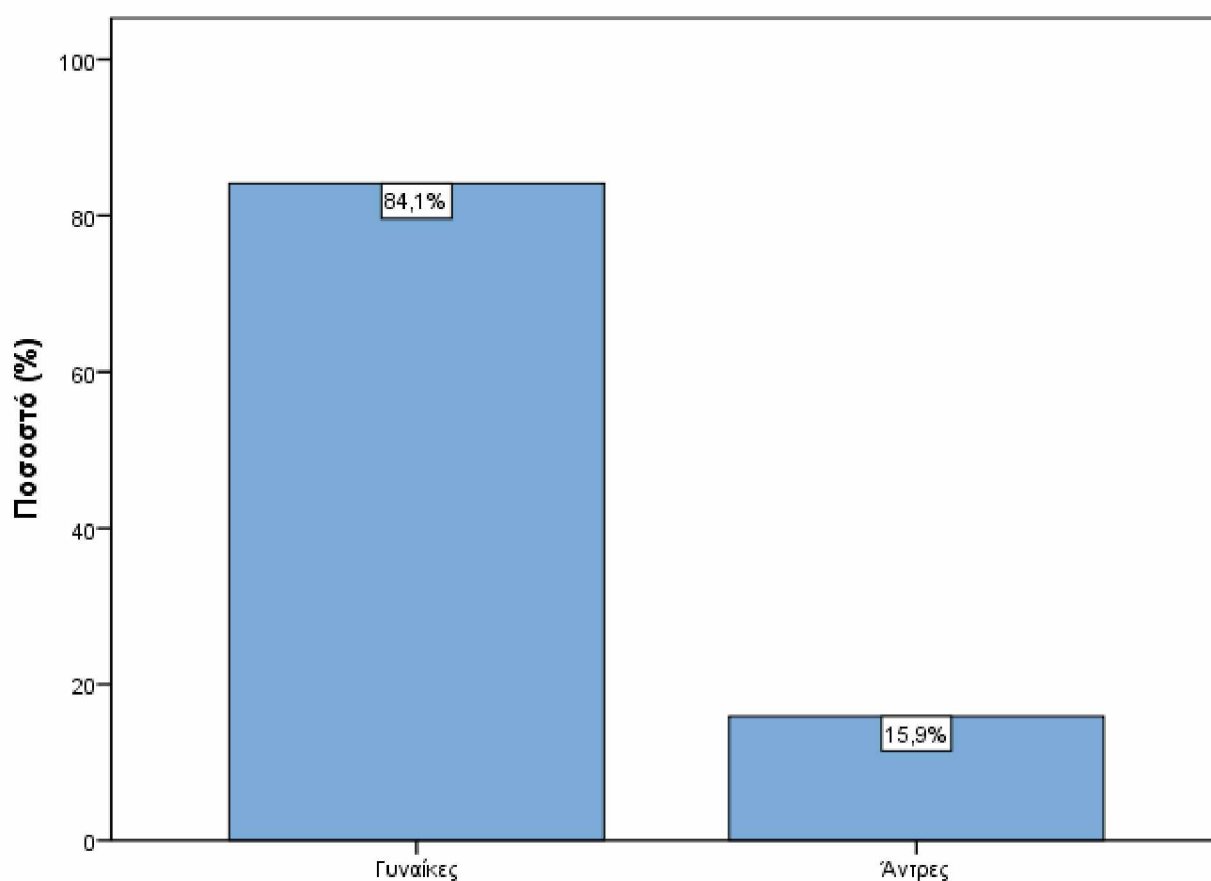
Η έρευνα για την παρούσα εργασία έγινε με τη χρησιμοποίηση δευτερογενών δεδομένων, τα οποία αντλήθηκαν από το Flash Eurobarometer και τα οποία είναι ελεύθερα προσβάσιμα στον ιστότοπο της Gesis Data Archive και στην εξής διαδικτυακή διεύθυνση: https://search.gesis.org/research_data/ZA6964. Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε σε ένα μεγάλο δείγμα χωρών της Ε.Ε., την περίοδο μεταξύ 26/6/2018-5/7/2018. Στην έρευνα πήραν μέρος άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω και ο τρόπος συλλογής των δεδομένων ήταν η τηλεφωνική επικοινωνία. Στην έρευνα μας χρησιμοποιήσαμε το ερωτηματολόγιο που αφορούσε στην Ελλάδα, το οποίο αποτελούνταν από ερωτήσεις καταγραφής δημογραφικών στοιχείων (όπως φύλο, επαγγελματική δραστηριότητα, μορφή απασχόλησης κ.ά.) αλλά και ερωτήσεις που αφορούσαν σε ποιοτικές μεταβλητές, όπως ικανοποίηση ή όχι με την

ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων κ.ά. Το δείγμα μας αποτελούνταν από χίλια (1000) άτομα και η επεξεργασία των δεδομένων έγινε από το στατιστικό πρόγραμμα SPSS 23.0. Η ανάλυση της έρευνάς μας για την διεξαγωγή των συμπερασμάτων μας έγινε με περιγραφική στατιστική ανάλυση.

6.4 Ανάλυση αποτελεσμάτων

Στη συγκεκριμένη έρευνα το μέγεθος του δείγματος ανέρχεται συνολικά στα 1000 άτομα, εκ των οποίων τα 841 αντιστοιχούν σε γυναίκες (84,1%) και τα 159 άτομα σε άνδρες (15,9%), όπως φαίνεται και στο διάγραμμα 6.10.

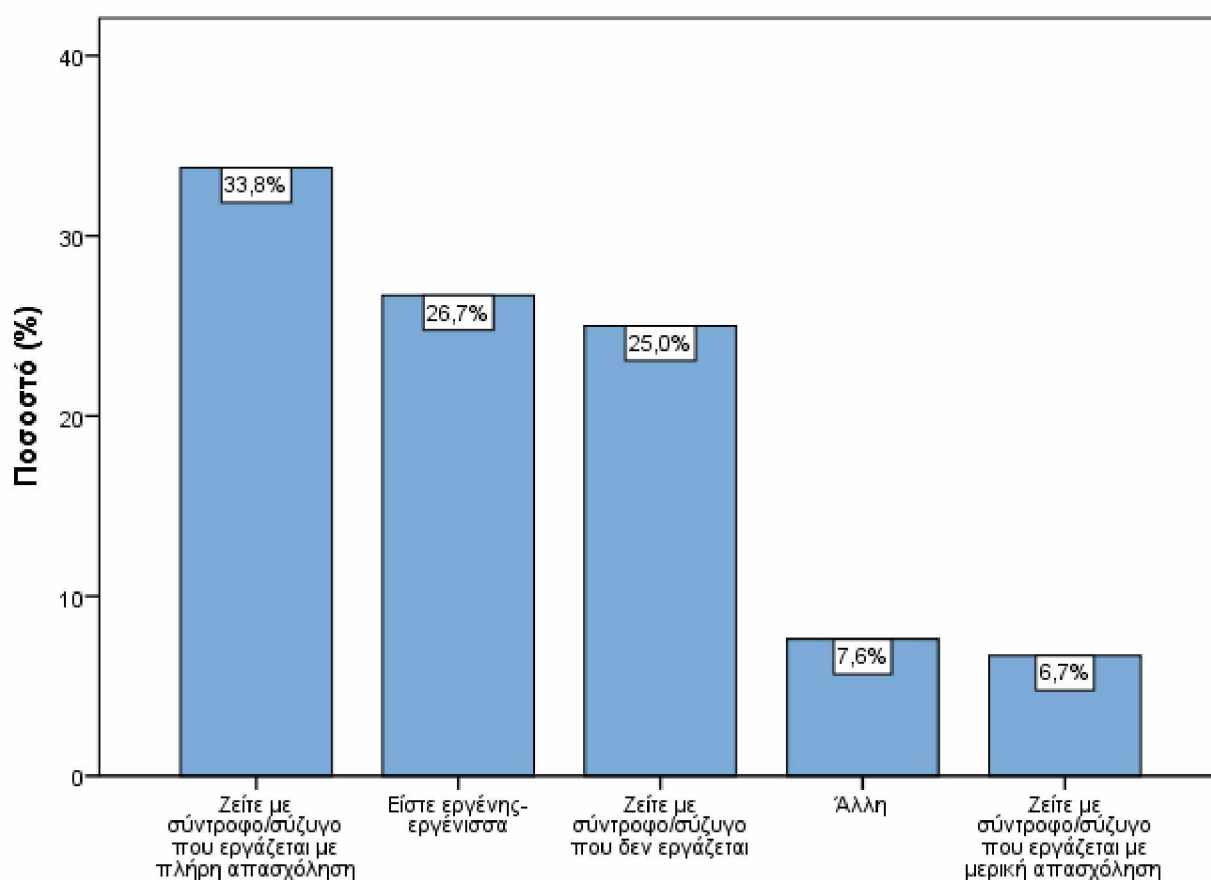
Διάγραμμα 6.10: Κατανομή απαντήσεων ανά φύλο



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Στην ερώτηση που διερευνά την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, το 33,8% του δείγματος απάντησε ότι ζει με σύντροφο ή σύζυγο που εργάζεται με πλήρη απασχόληση, ενώ μόλις το 6,7% απάντησε ότι ζει με σύντροφο που εργάζεται με μερική απασχόληση. Τέλος το 26,7% είναι εργένης/εργένισσα και το 25% ζει με σύντροφο που δεν εργάζεται (διάγραμμα 6.11).

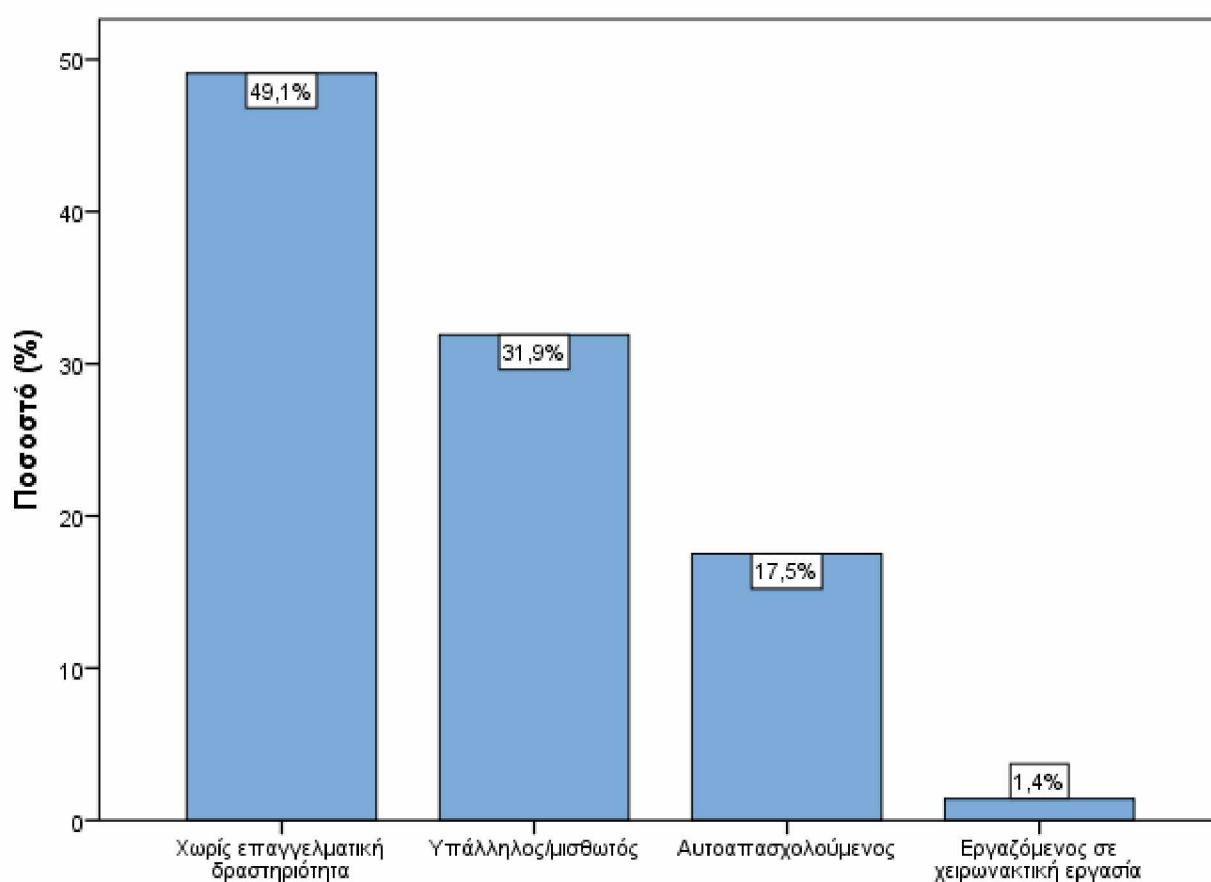
Διάγραμμα 6.11: Οικογενειακή κατάσταση



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Στη ερώτηση που αφορά την τρέχουσα απασχόλησή των ερωτηθέντων, οι 491 (49,1%) απάντησαν πως βρίσκονται χωρίς επαγγελματική δραστηριότητα, ενώ οι 319 (31,9%) δήλωσαν ότι είναι υπάλληλοι/μισθωτοί, το 17,5% αυτοαπασχολούμενοι και το 1,4% εργάζονται σε χειρωνακτική εργασία (διάγραμμα 6.12). Επιπλέον, το ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα και έχουν κάποια επαγγελματική δραστηριότητα ανέρχεται στο 50,9%.

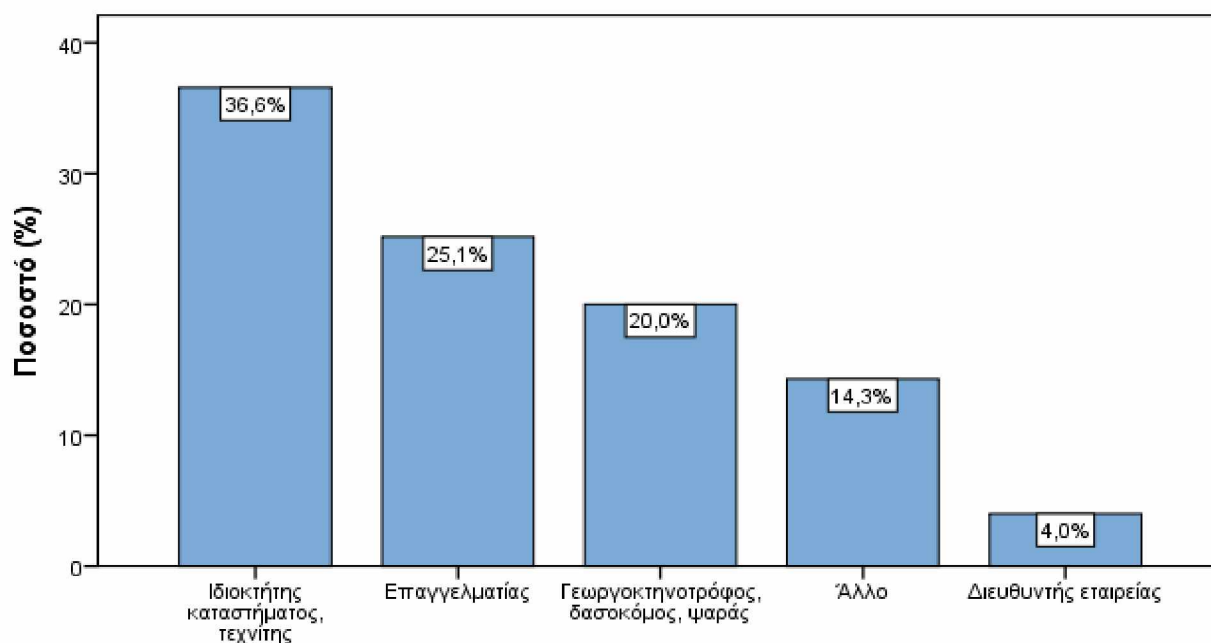
Διάγραμμα 6.12: Επαγγελματική δραστηριότητα



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα, που απάντησαν ότι είναι αυτοαπασχολούμενοι (17,5% του συνολικού δείγματος), δραστηριοποιούνται κυρίως ως ιδιοκτήτες καταστήματος ή τεχνίτες (36,6%) και ακολουθούν οι επαγγελματίες με ποσοστό 25,1%, οι γεωργοκτηνοτρόφοι, δασοκόμοι, ψαράδες με ποσοστό 20%, ενώ ένα μικρό ποσοστό 4% είναι διευθυντές εταιρείας (διάγραμμα 6.13).

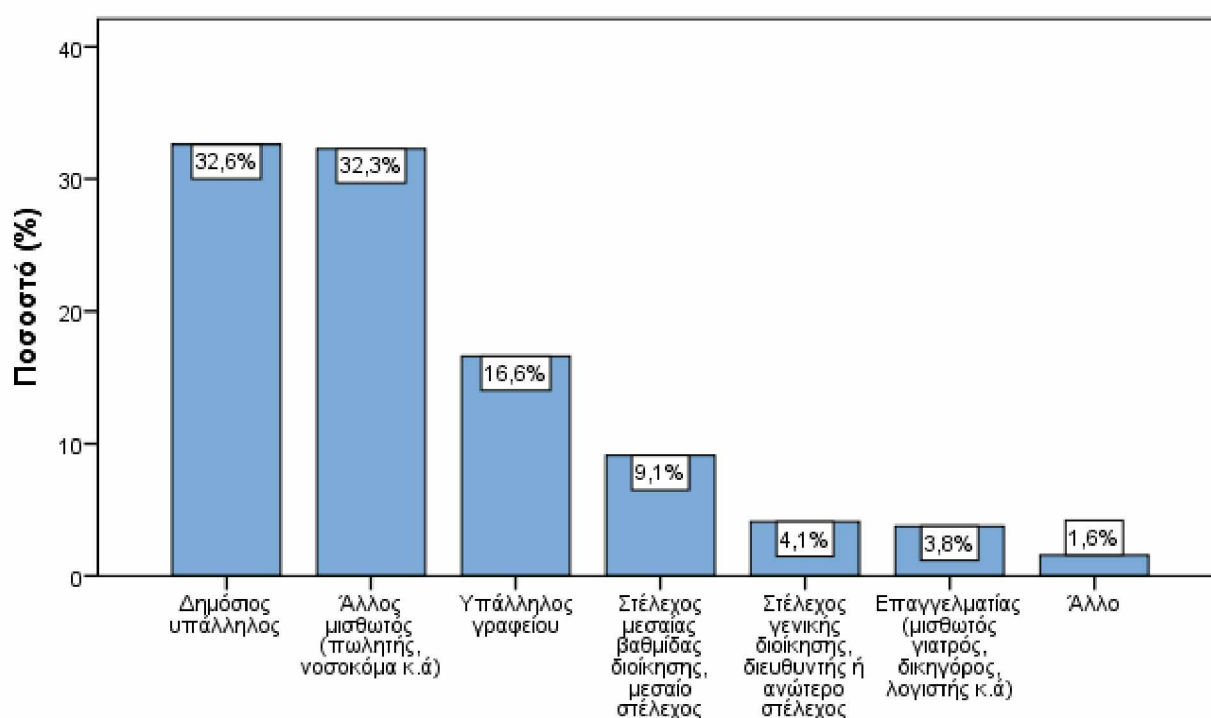
Διάγραμμα 6.13: Δραστηριότητα αυτοαπασχολούμενων



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Από τους μισθωτούς/υπαλλήλους, που καλύπτουν το 31,9% του συνολικού δείγματος, οι 32,6% είναι δημόσιοι υπάλληλοι, ενώ το 32,3% ανήκουν στην κατηγορία άλλοι μισθωτοί (πωλητής, νοσοκόμα κ.ά.). Ακολουθούν ο υπάλληλος γραφείου με ποσοστό 16,6%, το στέλεχος μεσαίας βαθμίδας διοίκησης, μεσαίο στέλεχος με 9,1%, το στέλεχος γενικής διοίκησης, διευθυντής ή ανώτερο στέλεχος με 4,1% και τέλος ο επαγγελματίας (μισθωτός γιατρός, δικηγόρος, λογιστής, αρχιτέκτονας κ.ά) με 3,8% (διάγραμμα 6.14).

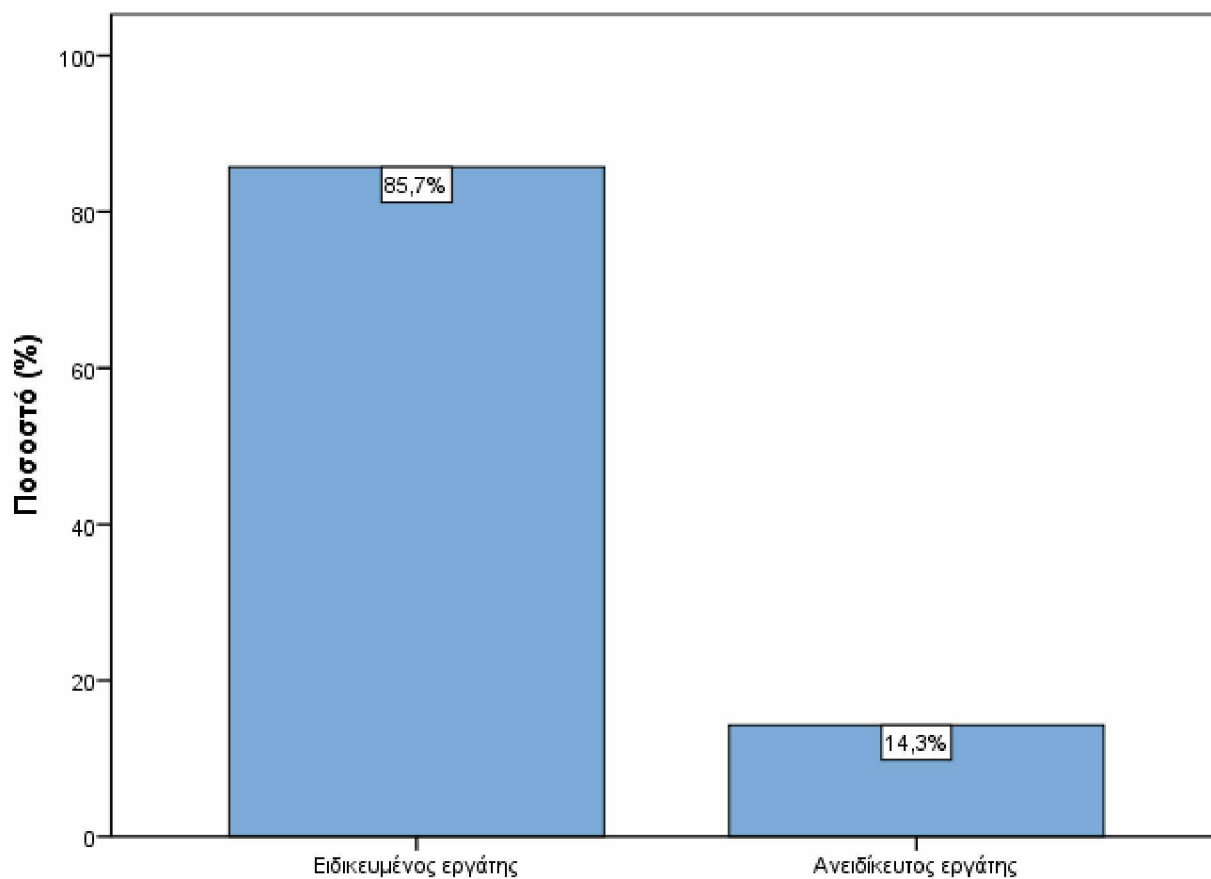
Διάγραμμα 6.14: Δραστηριότητα υπαλλήλων/μισθωτών



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Όσοι ερωτηθέντες απάντησαν ότι απασχολούνται σε χειρωνακτική εργασία (1,4% επί του συνολικού δείγματος) το 85,7% αφορά σε ειδικευμένους εργάτες και το 14,3% αφορά σε ανειδίκευτους εργάτες (διάγραμμα 6.15).

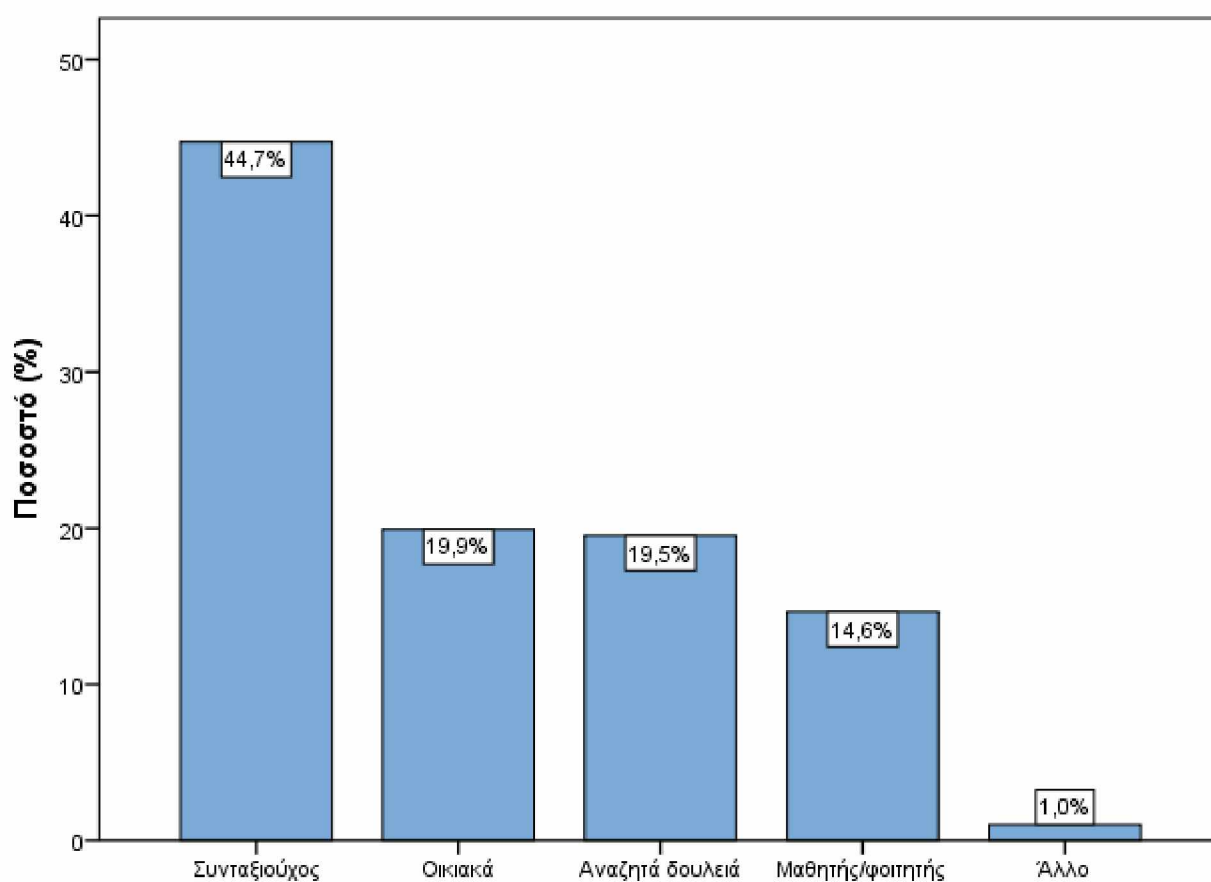
Διάγραμμα 6.15: Δραστηριότητα ατόμων που ασκούν χειρωνακτική εργασία



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Το υποσύνολο του δείγματος, το οποίο εμπίπτει στην κατηγορία «Χωρίς επαγγελματική δραστηριότητα» και αντιστοιχεί στο 49,1% του συνολικού δείγματος, το 44,7% απάντησε ότι είναι συνταξιούχοι, το 19,9% ασχολείται με τα οικιακά, το 19,5% αναζητά δουλειά, ενώ το 14,6% είναι μαθητές ή φοιτητές (διάγραμμα 6.16).

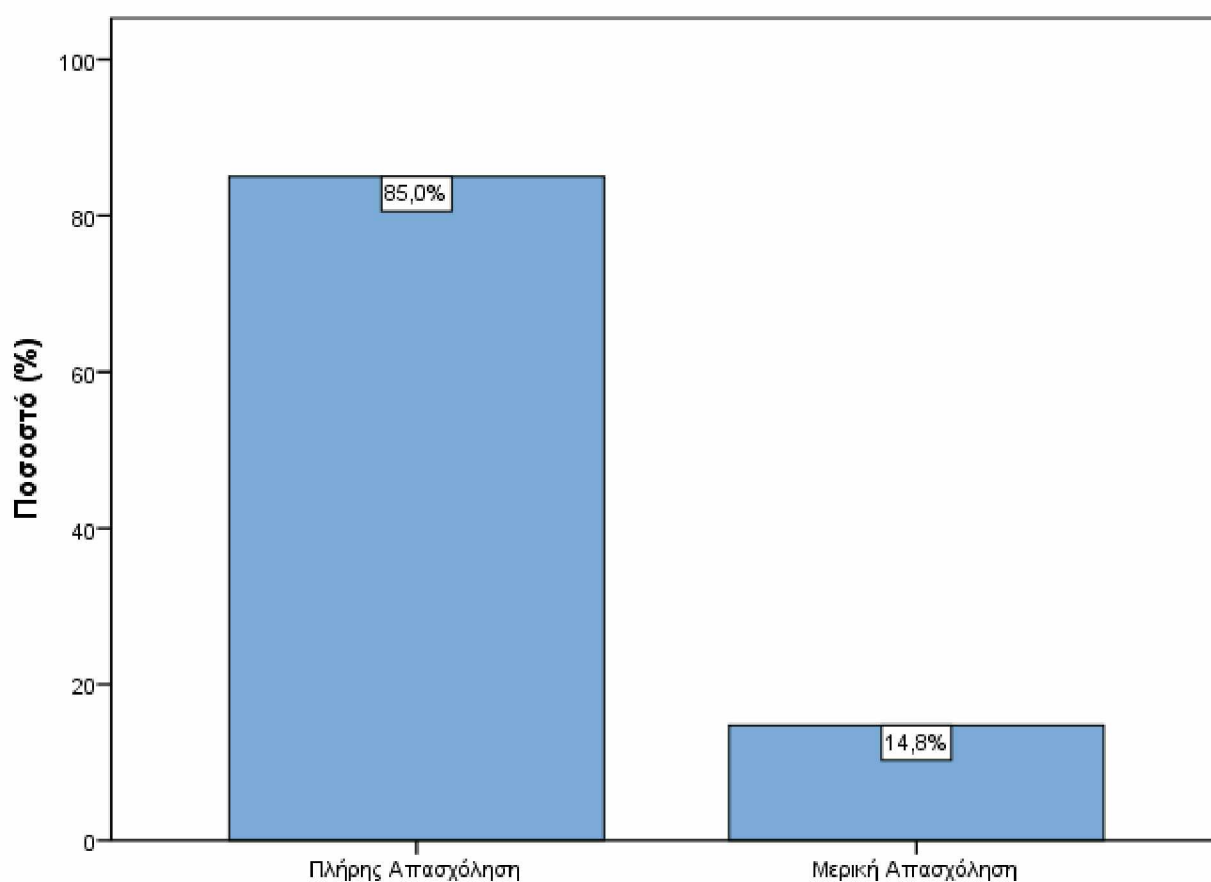
Διάγραμμα 6.16: Δραστηριότητα των συμμετεχόντων που ανήκουν στη κατηγορία «Χωρίς επαγγελματική δραστηριότητα»



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Όσοι από τους συμμετέχοντες στην έρευνα απάντησαν ότι εργάζονται, κι αυτοί αποτελούν το 50,9% επί του συνολικού δείγματος, ερωτήθηκαν αν απασχολούνται με μερική ή πλήρη απασχόληση. Η συγκεκριμένη κατηγορία του δείγματος θα διερευνηθεί περαιτέρω μιας και αποτελεί μια από τις ομάδες-κατηγορίες ενδιαφέροντος της παρούσας διατριβής. Το 14,8% των συμμετεχόντων δήλωσε πως βρίσκεται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης, ενώ το 85% αποτελούν όσοι απασχολούνται με πλήρη απασχόληση (διάγραμμα 6.17).

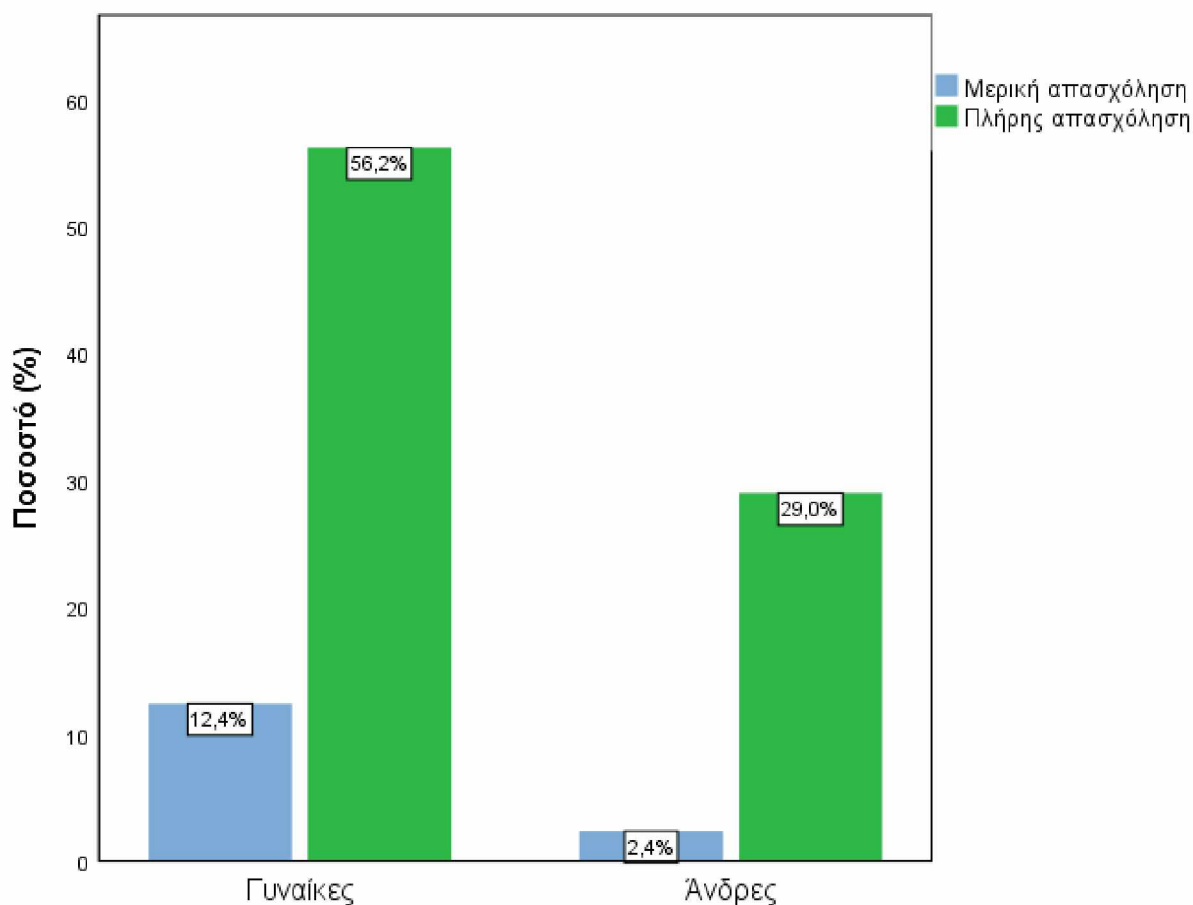
Διάγραμμα 6.17: Μορφή απασχόλησης εργαζομένων



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Από τους συμμετέχοντες στην έρευνα το 56,2% αφορά σε εργαζόμενες γυναίκες πλήρους απασχόλησης και το 12,4% σε εργαζόμενες γυναίκες μερικής απασχόλησης. Όσον αφορά τους άντρες εργαζόμενους το 29% αφορά τους πλήρους απασχόλησης και το 2,4% τους μερικής απασχόλησης (διάγραμμα 6.18).

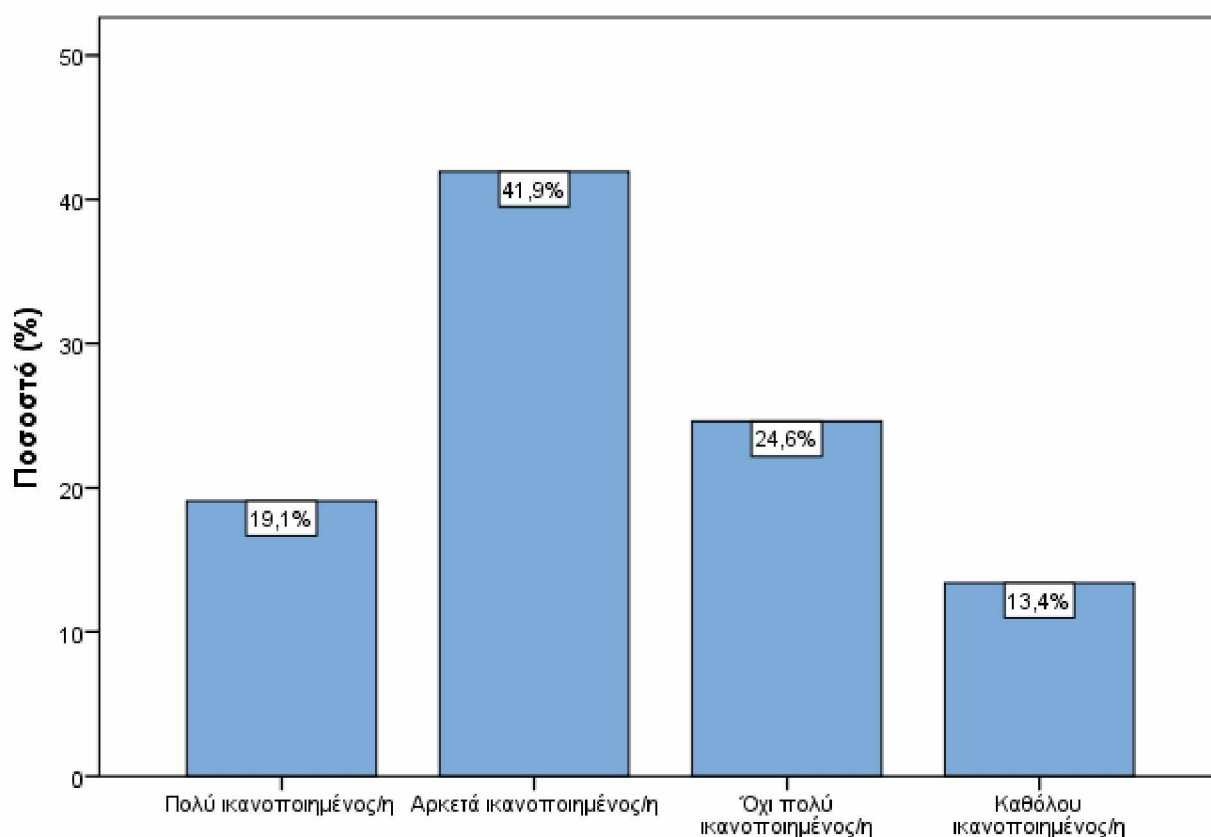
Διάγραμμα 6.18: Μορφή απασχόλησης ανά φύλο



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Μια σημαντική μεταβλητή, που αποτελεί και το βασικό στόχο της παρούσας, εργασίας είναι η ικανοποίηση των εργαζομένων με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Παρατηρούμε λοιπόν ότι το 19,1% των ερωτηθέντων απάντησε «πολύ ικανοποιημένος/η», το 41,9% απάντησε «αρκετά ικανοποιημένος/η», το 24,6% «όχι πολύ ικανοποιημένος/η» και το 13,4% «καθόλου ικανοποιημένος/η» (διάγραμμα 6.19).

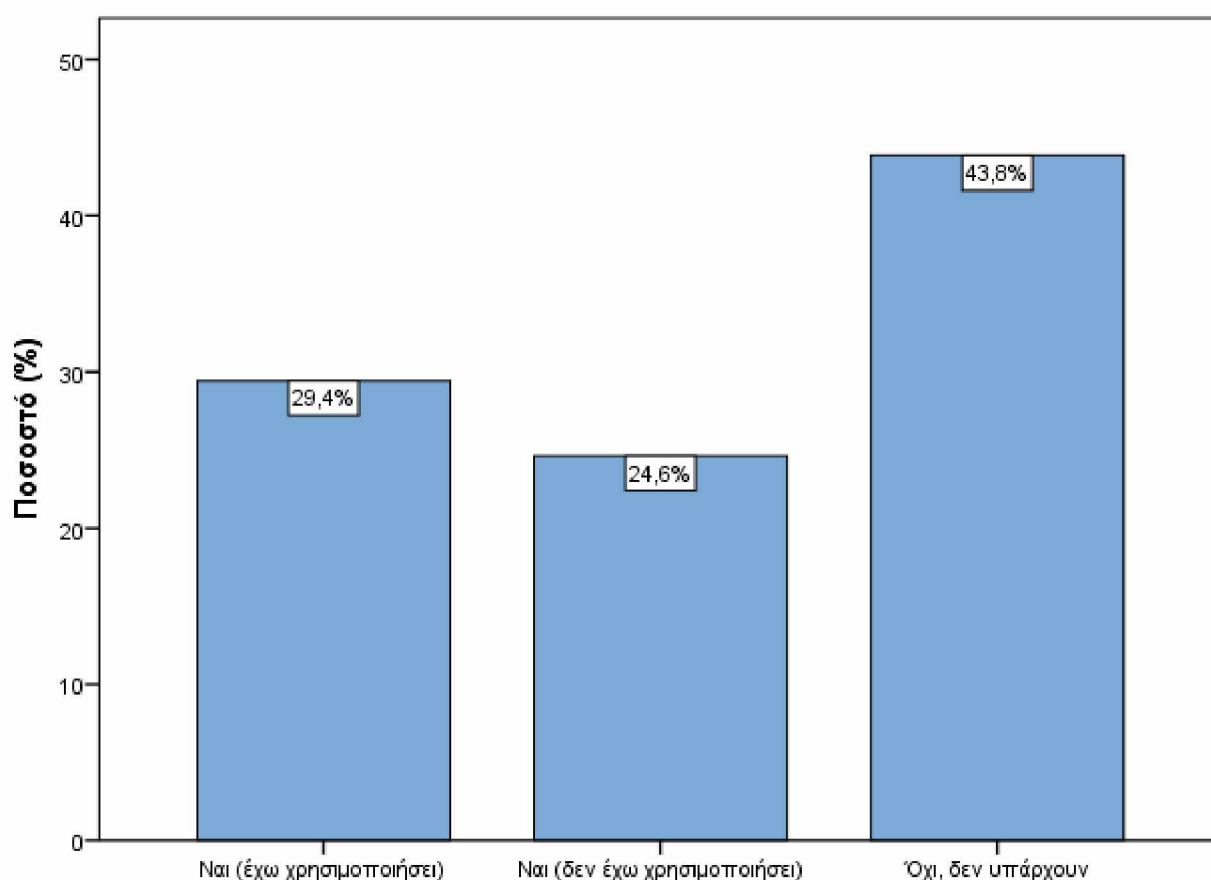
Διάγραμμα 6.19: Ικανοποίηση με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής- προσωπικής ζωής



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Σε ερώτηση αν υπάρχουν ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις στην εταιρεία ή τον οργανισμό, που εργάζονται τα άτομα του ερωτηματολογίου επί του παρόντος, ένα σχετικά αρκετά μεγάλο ποσοστό το 43,8% απάντησε ότι δεν υπάρχουν ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, το 24,6% απάντησε ότι υπάρχουν άλλα δεν τις έχουν χρησιμοποιήσει ποτέ και το 29,4% έχει κάνει χρήση τέτοιων ευέλικτων ρυθμίσεων στην εργασία του (διάγραμμα 6.20).

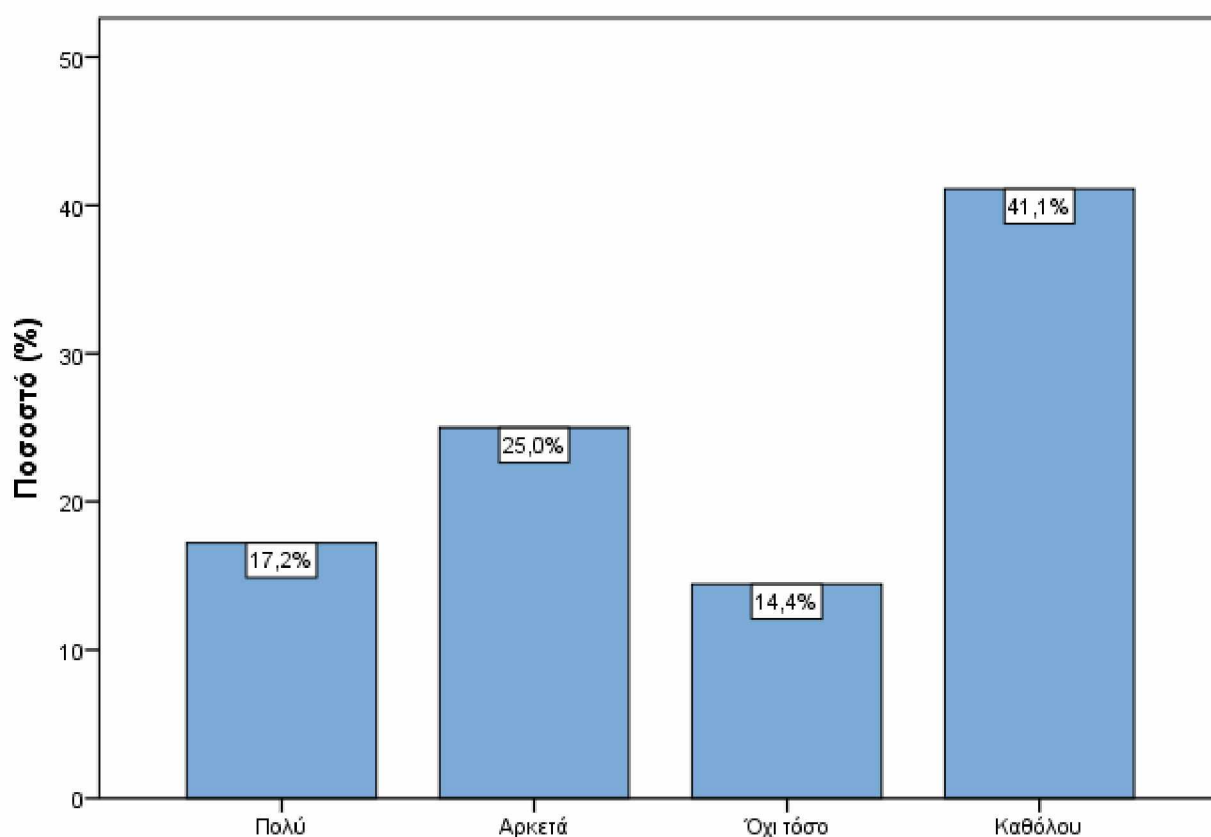
Διάγραμμα 6.20: Ύπαρξη ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στον οργανισμό/εταιρεία των εργαζομένων



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Όπως βλέπουμε στο διάγραμμα 6.21, η μερική απασχόληση στο 41,1% των ερωτηθέντων δεν είναι καθόλου διαδεδομένη στην εταιρεία/οργανισμό, που εργάζονται επί του παρόντος, το 25% απάντησε ότι είναι αρκετά διαδεδομένη, το 17,2% απάντησε ότι είναι πολύ διαδεδομένη και το 14,4% απάντησε όχι τόσο διαδεδομένη.

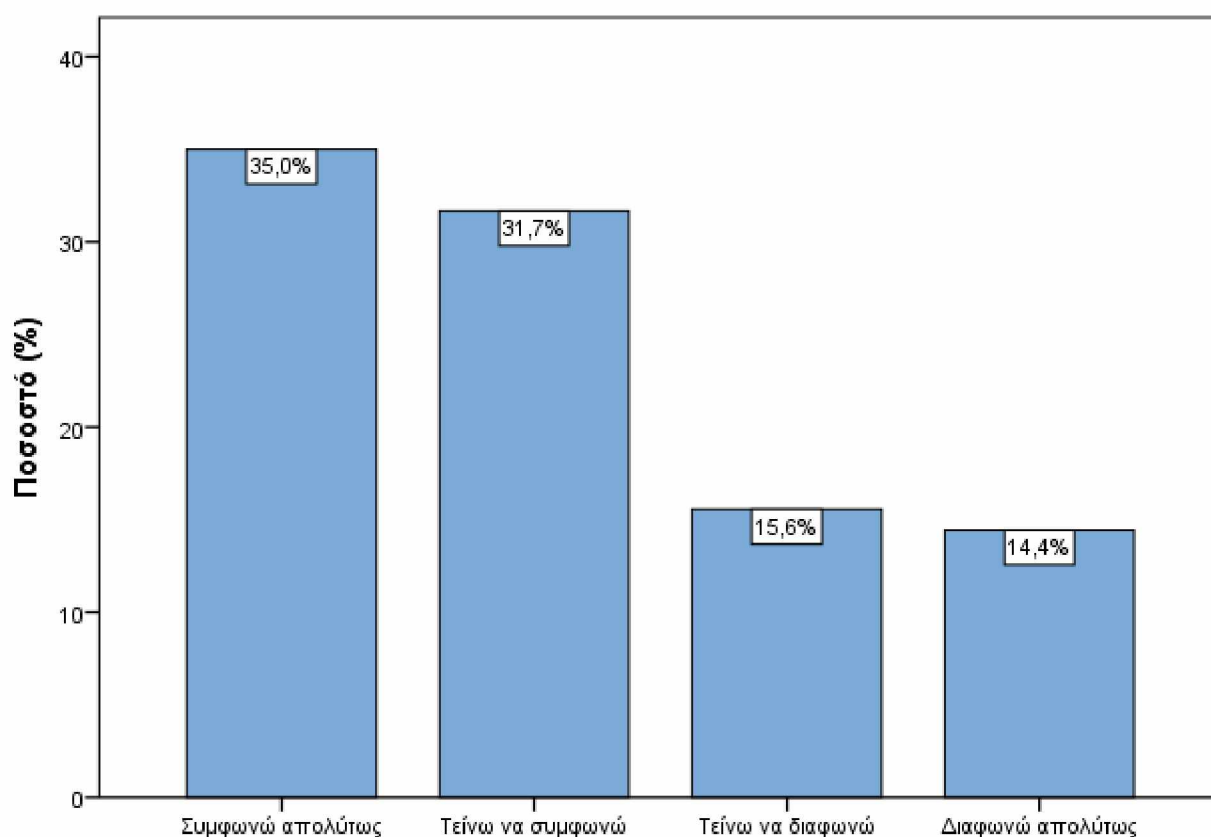
Διάγραμμα 6.21: Διάδοση της μερικής απασχόλησης στην εταιρεία/οργανισμό



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Ένας αρκετά μεγάλος αριθμός των ερωτηθέντων συμφωνούν απόλυτα (35%) ή τείνουν να συμφωνούν (31,7%) ότι είναι εύκολο για τους εργαζομένους στην εταιρεία ή στον οργανισμό όπου εργάζονται να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, ενώ το 15,6% και το 14,4% τείνουν να διαφωνούν ή διαφωνούν απολύτως, αντίστοιχα (διάγραμμα 6.22).

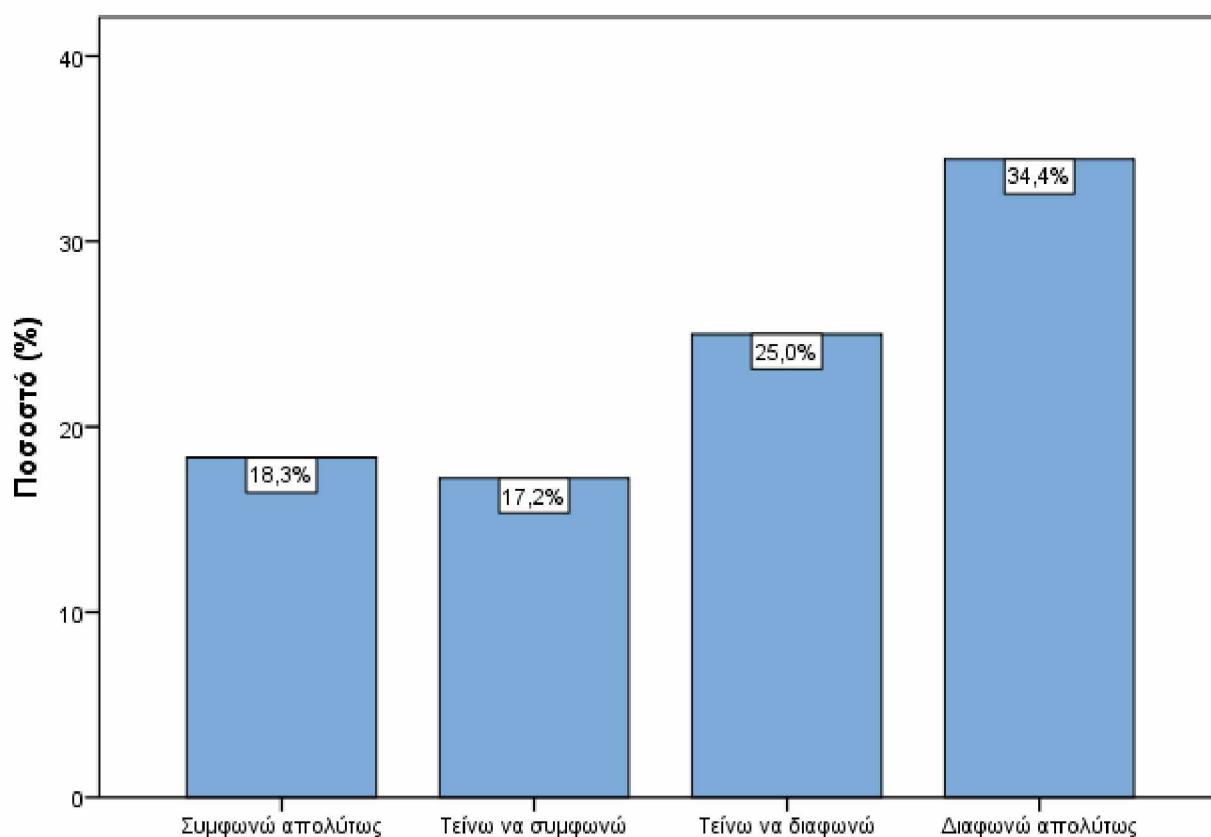
Διάγραμμα 6.22: Είναι εύκολη η χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στην εταιρεία/οργανισμό των εργαζομένων



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Σε ερώτηση αν οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι συνήθως αποθαρρύνουν τους εργαζομένους να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, το 34,4% διαφωνεί απολύτως με αυτήν την εκδοχή, το 25% τείνει να διαφωνεί, ενώ το 18,3% συμφωνεί απολύτως και το 17,2% τείνει να συμφωνεί (διάγραμμα 6.23).

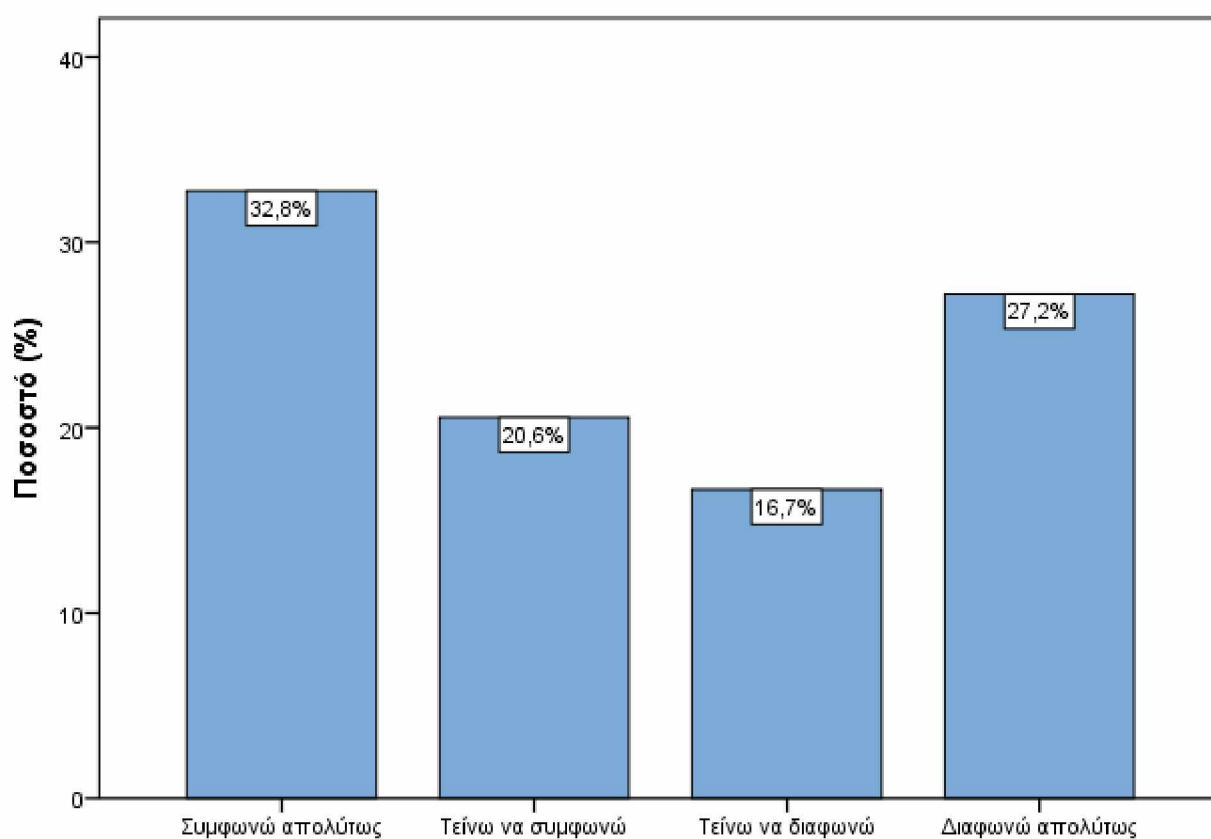
Διάγραμμα 6.23: Αποθάρρυνση διευθυντών/προϊσταμένων για χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Στο διάγραμμα 6.24 παρατηρούμε ότι το 32,8% των ερωτηθέντων συμφωνεί απολύτως ότι οι συνάδελφοι δεν βλέπουν με καλό μάτι τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, ενώ το 27,2% διαφωνεί απολύτως.

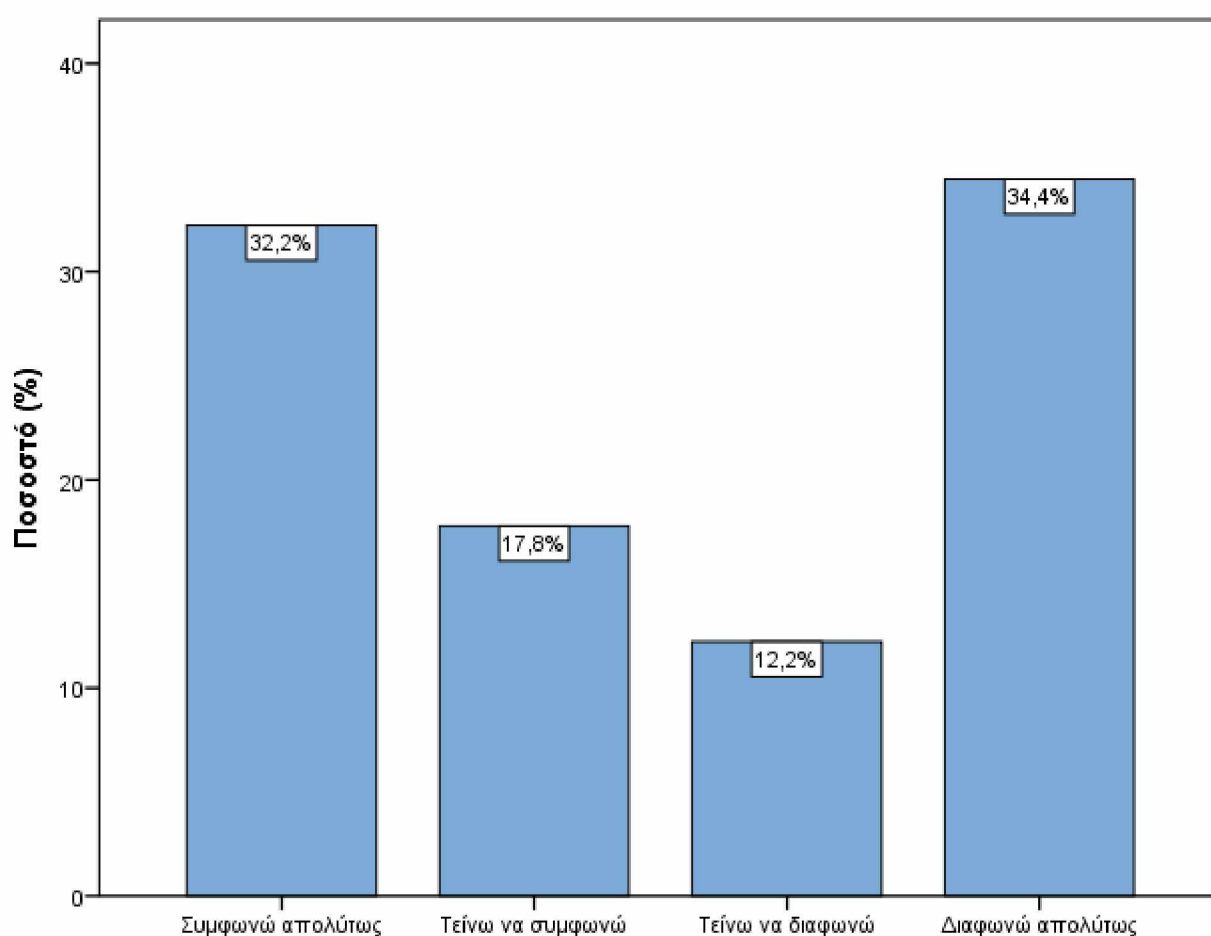
Διάγραμμα 6.24: Οι συνάδελφοι δεν βλέπουν με καλό μάτι τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Σε ερώτηση αν η χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων είναι πιο εύκολη για τις γυναίκες απ' ό τι για τους άντρες, το 32,2% των ερωτηθέντων συμφωνεί απολύτως ενώ αρκετά κοντά βρίσκεται με ποσοστό 34,4% η γνώμη των ερωτηθέντων που διαφωνούν απολύτως (διάγραμμα 6.25).

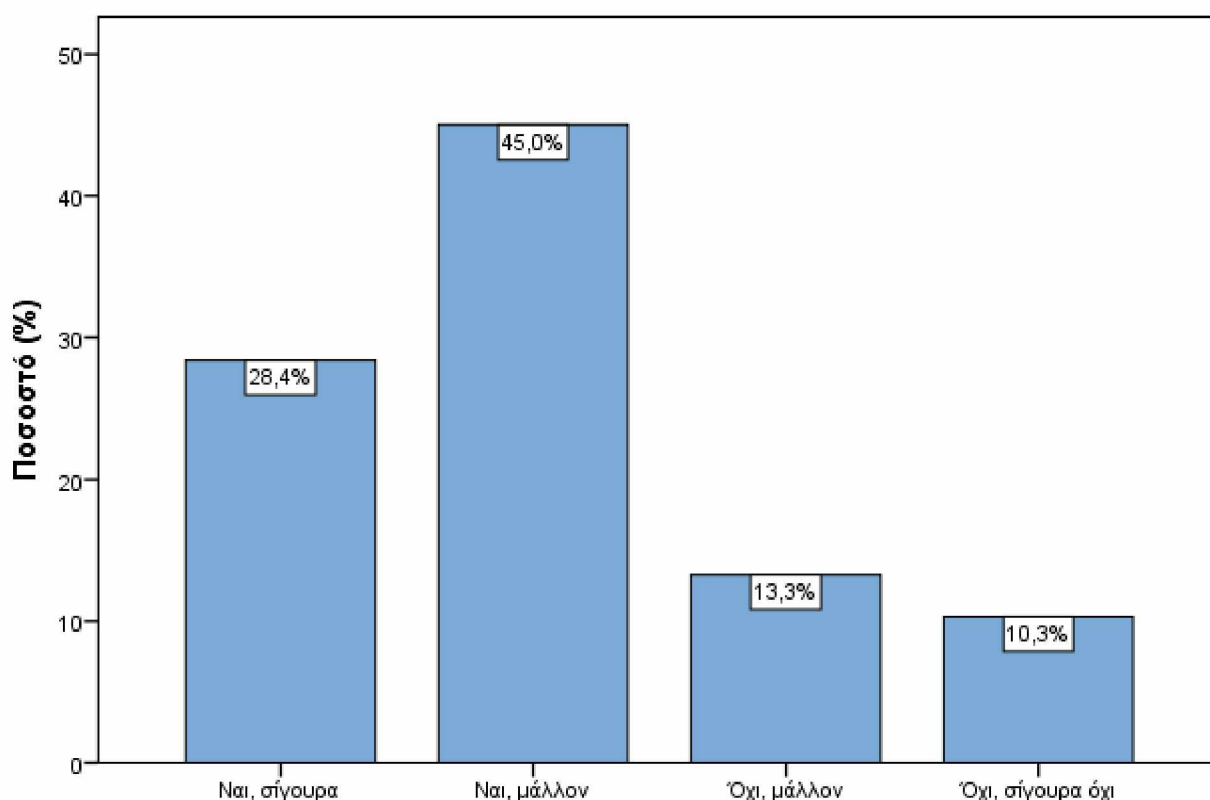
Διάγραμμα 6.25: Είναι πιο εύκολο για τις γυναίκες η χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Από το παρακάτω διάγραμμα (διάγραμμα 6.26) βλέπουμε την γνώμη των ερωτηθέντων, οι οποίοι δεν εργάζονται επί του παρόντος και δεν είναι συνταξιούχοι, σχετικά με τις πιθανότητες που δημιουργεί η συχνή χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, για είσοδο σε αμειβόμενη εργασία. Το 45% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι «ναι, μάλλον» δημιουργεί πιθανότητες, το 28,4% «ναι, σίγουρα», ενώ το 13,3% και το 10,3% απάντησε «όχι, μάλλον» και «όχι, σίγουρα όχι» αντίστοιχα.

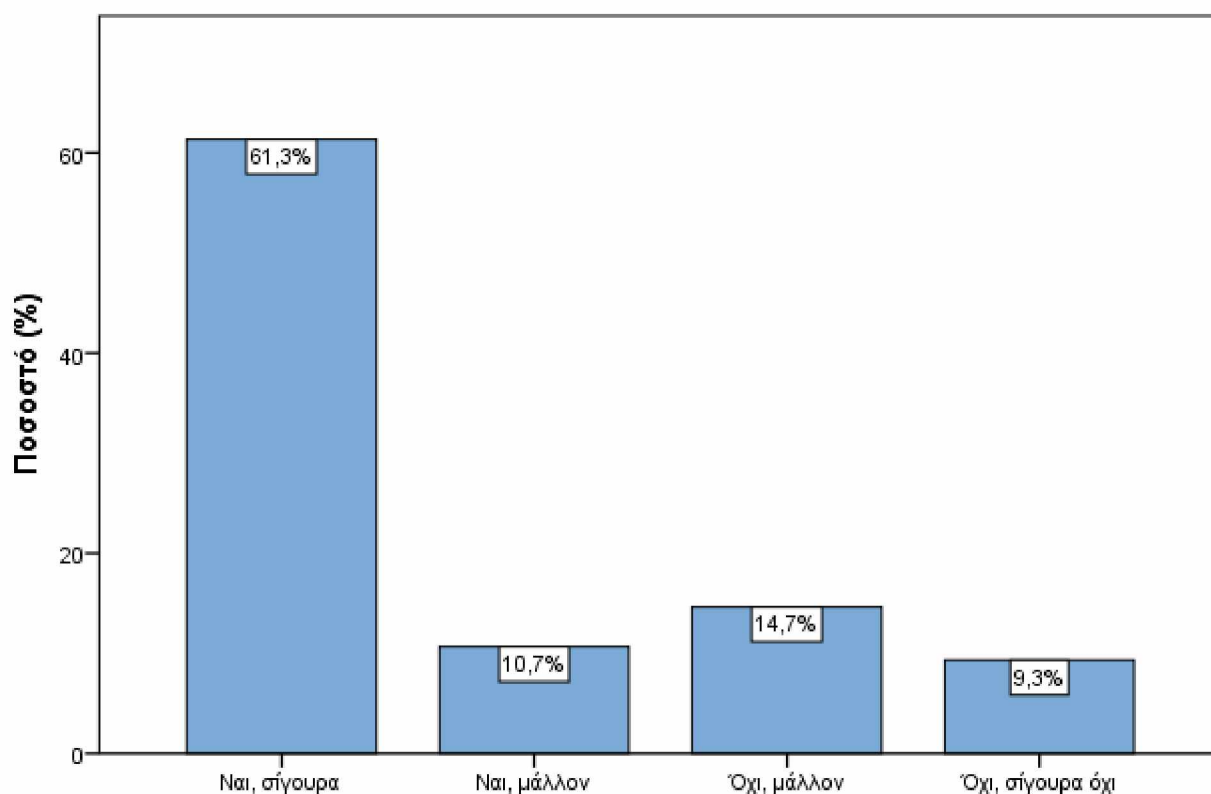
Διάγραμμα 6.26: Η συχνή χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας δημιουργεί περισσότερες πιθανότητες για είσοδο σε αμειβόμενη εργασία



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Στο διάγραμμα 6.27 βλέπουμε τη γνώμη των ερωτηθέντων, οι οποίοι εργάζονται με μερική απασχόληση (το 14,8% του συνολικού δείγματος), για το αν η συχνή χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας δημιουργεί περισσότερες πιθανότητες για μετάβαση από μερική σε πλήρη απασχόληση. Έτσι το 61,3% απάντησε «ναι, σίγουρα», το 10,7% «ναι, μάλλον», το 14,7% «όχι, μάλλον» και το 9,3% «όχι, σίγουρα όχι».

Διάγραμμα 6.27: Η συχνή χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας δημιουργεί περισσότερες πιθανότητες για μετάβαση από μερική σε πλήρη απασχόληση



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

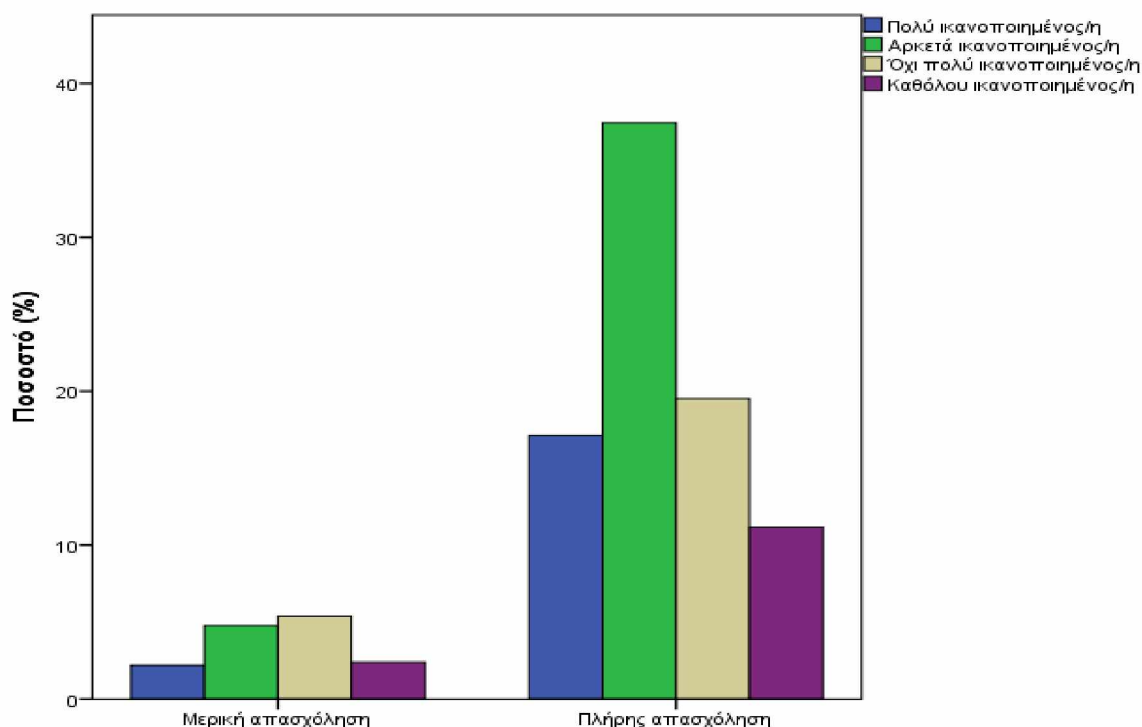
Στο διάγραμμα 6.28 απεικονίζουμε το κατά πόσο οι εργαζόμενοι με μερική και πλήρη απασχόληση αισθάνονται ικανοποιημένοι με την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων με μερική απασχόληση (14,8% της συνολικής μερικής απασχόλησης) με ποσοστό 5,4%, απάντησε «όχι πολύ ικανοποιημένος/η», ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση (85% της συνολικής πλήρους απασχόλησης) με 37,5% απάντησε «αρκετά ικανοποιημένος/η» (πίνακας 6.3).

Πίνακας 6.3: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής των εργαζομένων μερικής και πλήρους απασχόλησης

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	2,2	17,1
Αρκετά ικανοποιημένος/η	4,8	37,5
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	5,4	19,5
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,4	12,1

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Διάγραμμα 6.28: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής των εργαζομένων μερικής και πλήρους απασχόλησης



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

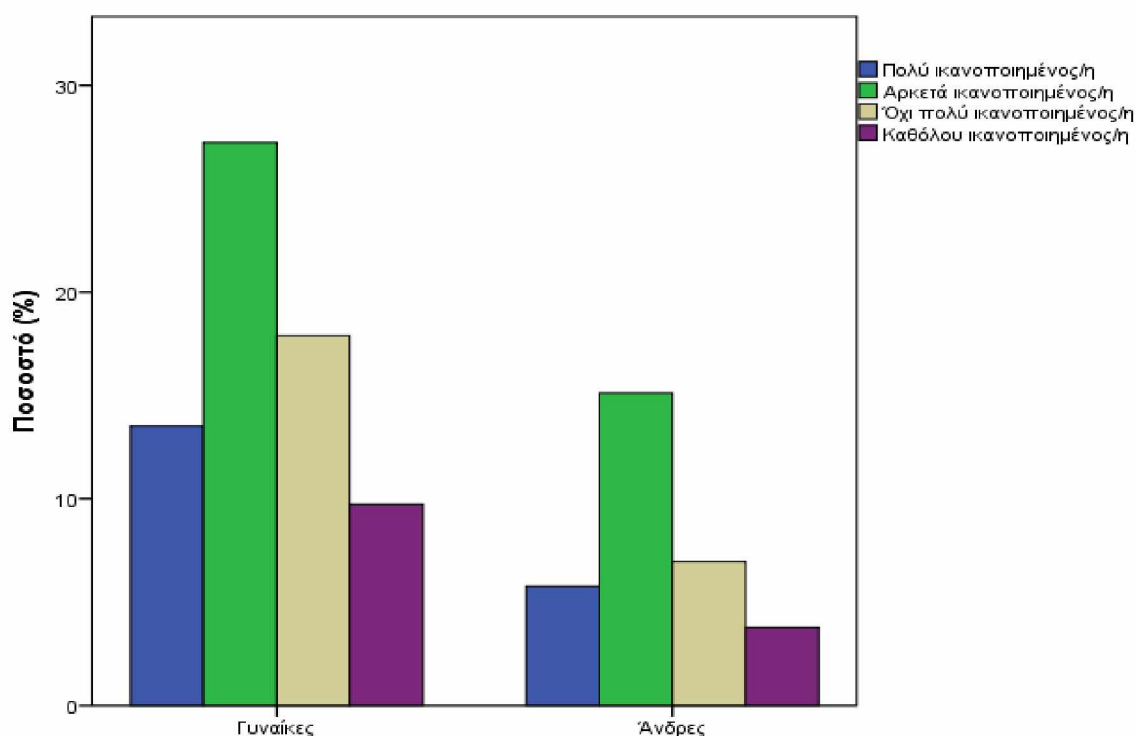
Το 13,5% των εργαζομένων γυναικών (84,1% του συνολικού δείγματος) αισθάνονται «πολύ ικανοποιημένες» από την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, το 27,2% «αρκετά ικανοποιημένες», το 17,9% «όχι πολύ ικανοποιημένες» και το 9,7% «καθόλου ικανοποιημένες». Αντίστοιχα το 5,8% των εργαζομένων αντρών (15,9% του συνολικού δείγματος) νιώθουν «πολύ ικανοποιημένοι», το 15,1% «αρκετά ικανοποιημένοι», το 7% «όχι πολύ ικανοποιημένοι» και το 3,8% «καθόλου ικανοποιημένοι» (πίνακας 6.4, διάγραμμα 6.29).

Πίνακας 6.4: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής εργαζομένων με βάση το φύλο

	Γυναίκες (%)	Άντρες (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	13,5	5,8
Αρκετά ικανοποιημένος/η	27,2	15,1
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	17,9	7,0
Καθόλου ικανοποιημένος/η	9,7	3,8

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Διάγραμμα 6.29: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής των εργαζομένων με βάση το φύλο



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

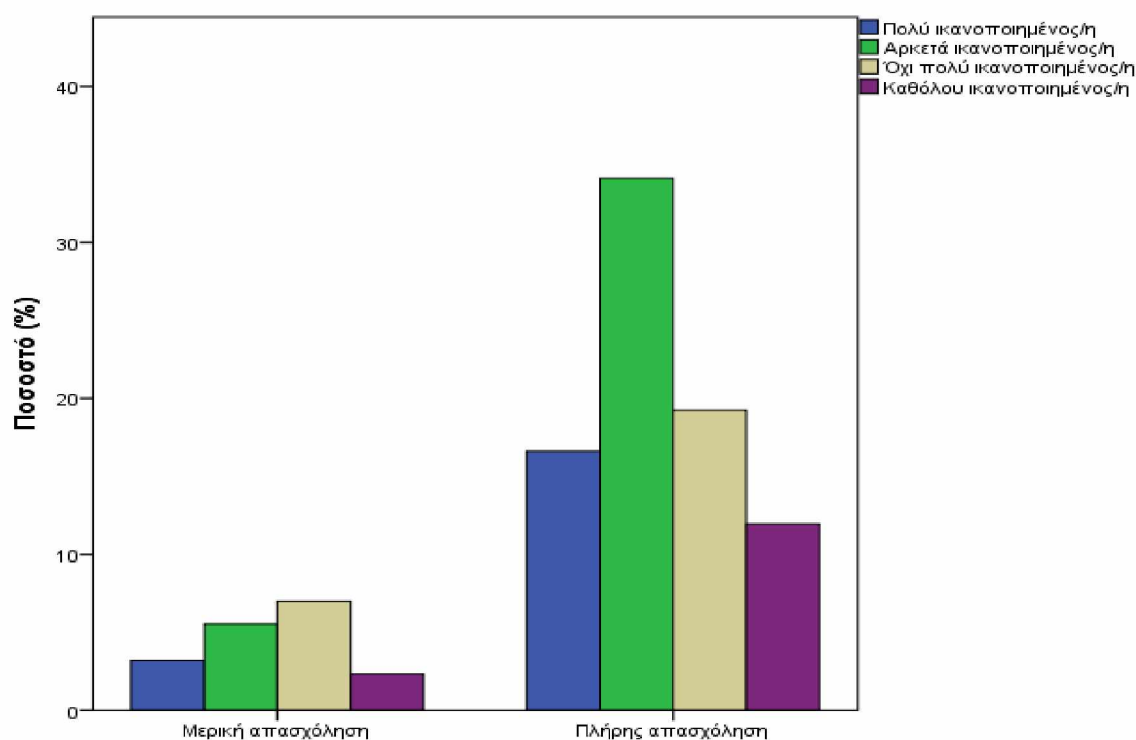
Στον πίνακα 6.5 και στο διάγραμμα 6.30 που ακολουθεί, παρατηρούμε ότι το 7% των εργαζομένων γυναικών με μερική απασχόληση (12,4% του συνολικού δείγματος) νιώθει «όχι πολύ ικανοποιημένο» από την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, και μόλις το 3,2% «πολύ ικανοποιημένο». Από την άλλη το 34,1% των εργαζομένων γυναικών με πλήρη απασχόληση (56,2% του συνολικού δείγματος) νιώθει «αρκετά ικανοποιημένο» και το 19,2% «όχι πολύ ικανοποιημένο».

Πίνακας 6.5: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής των εργαζομένων γυναικών

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	3,2	16,6
Αρκετά ικανοποιημένος/η	5,5	34,1
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	7,0	19,2
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,3	12,0

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Διάγραμμα 6.30: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής των εργαζομένων γυναικών



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

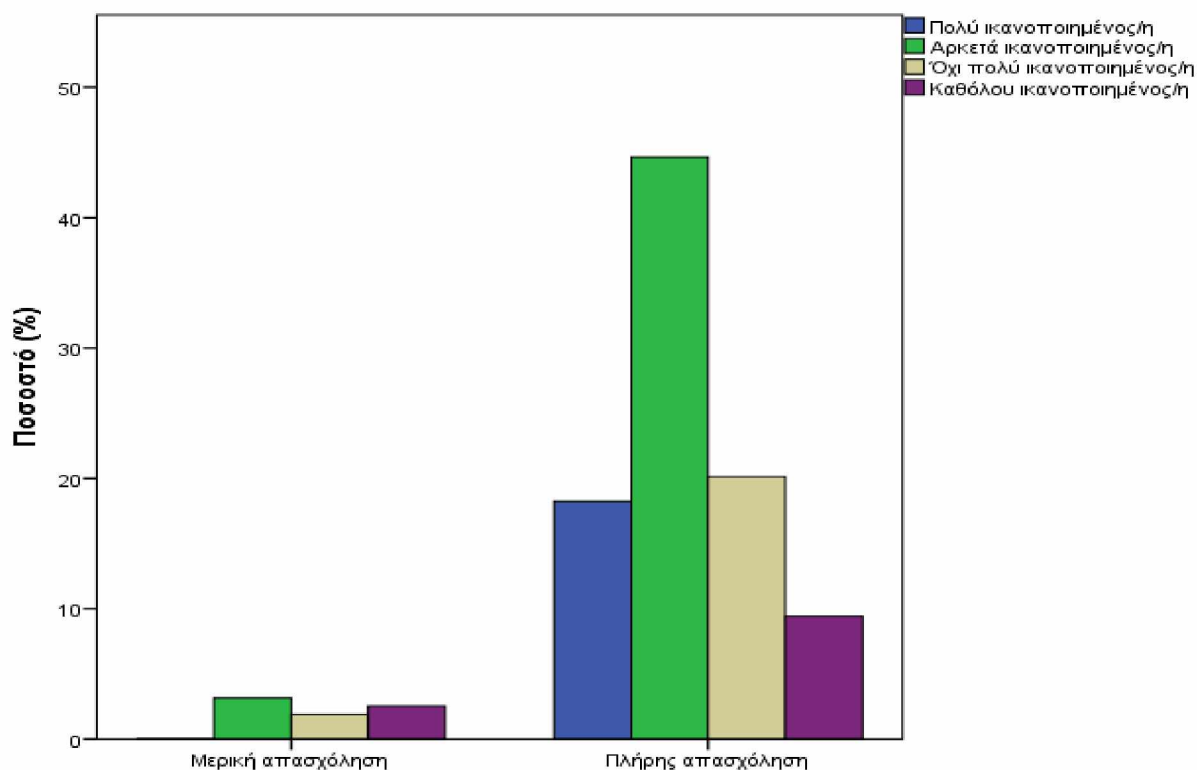
Το 44,7% των ερωτηθέντων αντρών πλήρους απασχόλησης (29% του συνολικού δείγματος) και το 3,1% των αντρών μερικής απασχόλησης (2,4% του συνολικού δείγματος) δήλωσαν ότι είναι «αρκετά ικανοποιημένοι» από την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα 6.6 και διάγραμμα 6.31. Παρατηρούμε επίσης ότι κανένας άντρας μερικής απασχόλησης δεν αισθάνεται «πολύ ικανοποιημένος».

Πίνακας 6.6: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής των εργαζομένων αντρών

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	-	18,2
Αρκετά ικανοποιημένος/η	3,1	44,7
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	1,9	20,1
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,5	9,4

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Διάγραμμα 6.31: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής των εργαζομένων αντρών



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

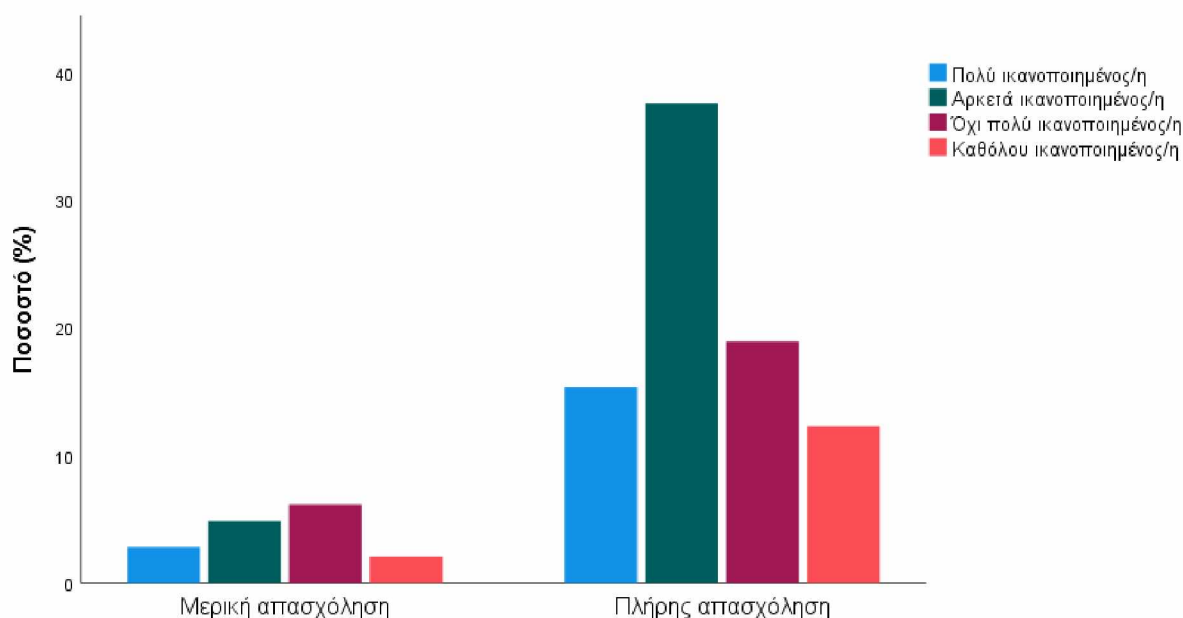
Το μεγαλύτερο ποσοστό (6,1%) των εργαζόμενων μητέρων με μερική απασχόληση αισθάνεται «όχι πολύ ικανοποιημένο» από την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό (37,6%) των εργαζόμενων γυναικών πλήρους απασχόλησης αισθάνεται «αρκετά ικανοποιημένο» (πίνακας 6.7, διάγραμμα 6.32).

Πίνακας 6.7: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής των εργαζόμενων μητέρων

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	2,8	15,3
Αρκετά ικανοποιημένος/η	4,9	37,6
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	6,1	18,9
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,0	12,3

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Διάγραμμα 6.32: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής των εργαζόμενων μητέρων



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

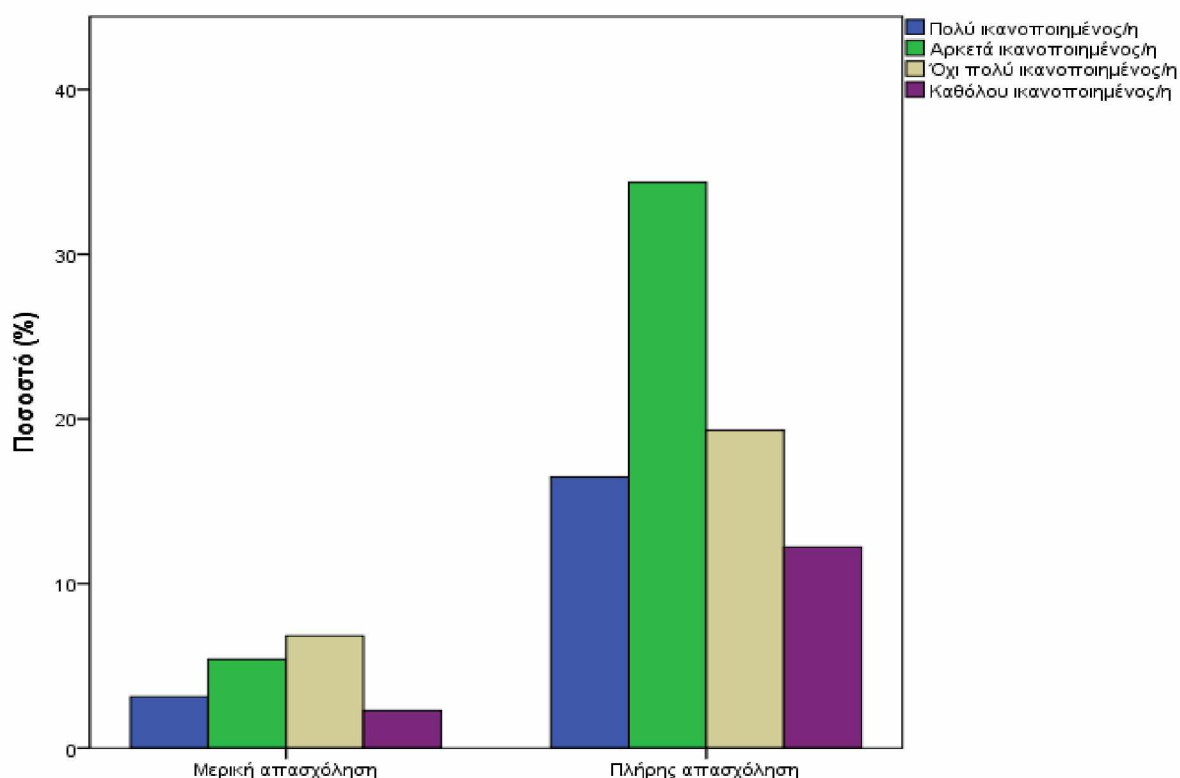
Το 6,8% των εργαζόμενων μητέρων μερικής απασχόλησης με παιδιά κάτω των 3 ετών αισθάνονται «όχι πολύ ικανοποιημένες» με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και το 5,4% απάντησε «αρκετά ικανοποιημένη». Από την άλλη το 34,4% των εργαζόμενων μητέρων πλήρους απασχόλησης με παιδιά κάτω των 3 ετών απάντησε «αρκετά ικανοποιημένη» και το 19,3% «όχι πολύ ικανοποιημένη» (πίνακας 6.8, διάγραμμα 6.33).

**Πίνακας 6.8: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζόμενων μητέρων με παιδιά κάτω των 3 ετών**

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	3,1	16,5
Αρκετά ικανοποιημένος/η	5,4	34,4
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	6,8	19,3
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,3	12,2

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 6.33: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζόμενων μητέρων με παιδιά κάτω των 3 ετών**



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

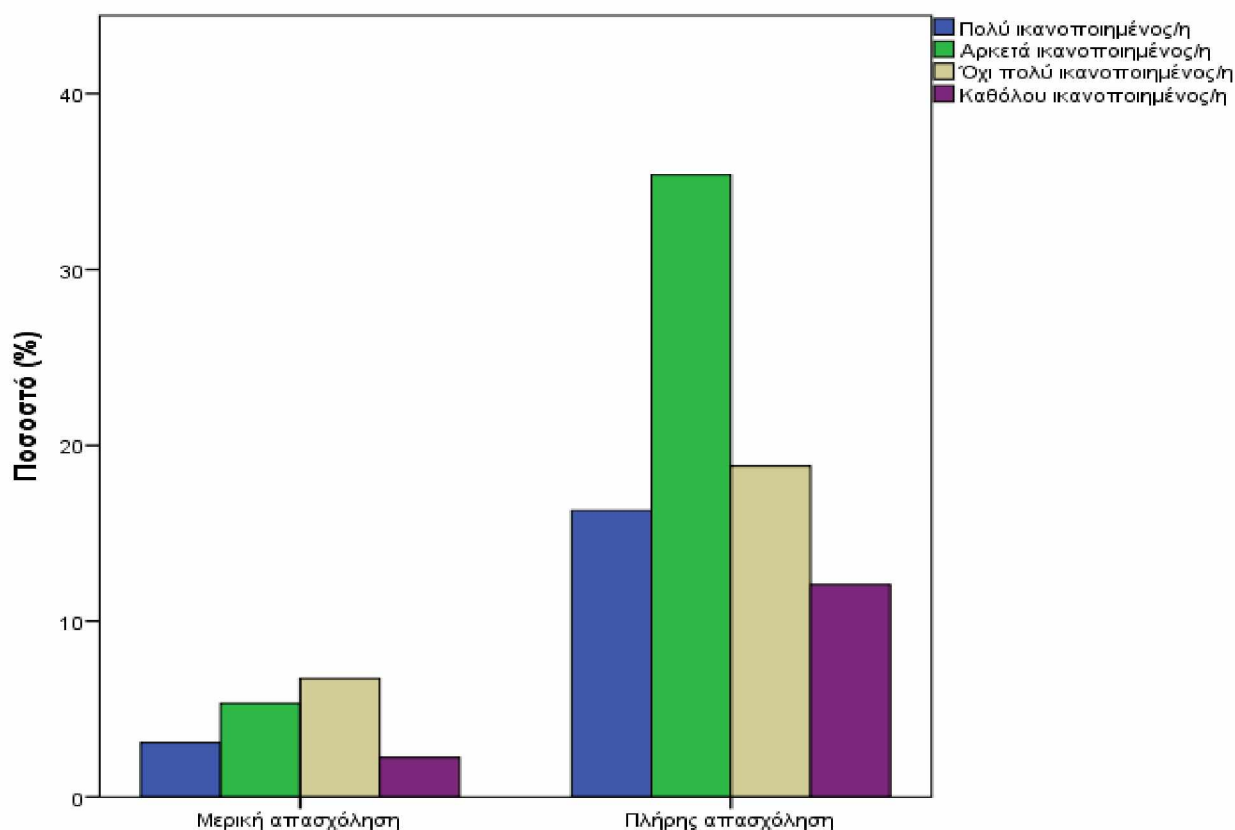
Το 6,7% των εργαζόμενων μητέρων μερικής απασχόλησης με παιδιά 3-6 ετών αισθάνονται «όχι πολύ ικανοποιημένες» με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και το 5,3% απάντησε «αρκετά ικανοποιημένη». Από την άλλη το 35,4% των εργαζόμενων μητέρων πλήρους απασχόλησης με παιδιά 3-6 ετών απάντησε «αρκετά ικανοποιημένη» και το 18,8% «όχι πολύ ικανοποιημένη» (πίνακας 6.9, διάγραμμα 6.34).

**Πίνακας 6.9: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζόμενων μητέρων με παιδιά 3-6 ετών**

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	3,1	16,3
Αρκετά ικανοποιημένος/η	5,3	35,4
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	6,7	18,8
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,2	12,1

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 6.34: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζόμενων μητέρων με παιδιά 3-6 ετών**



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

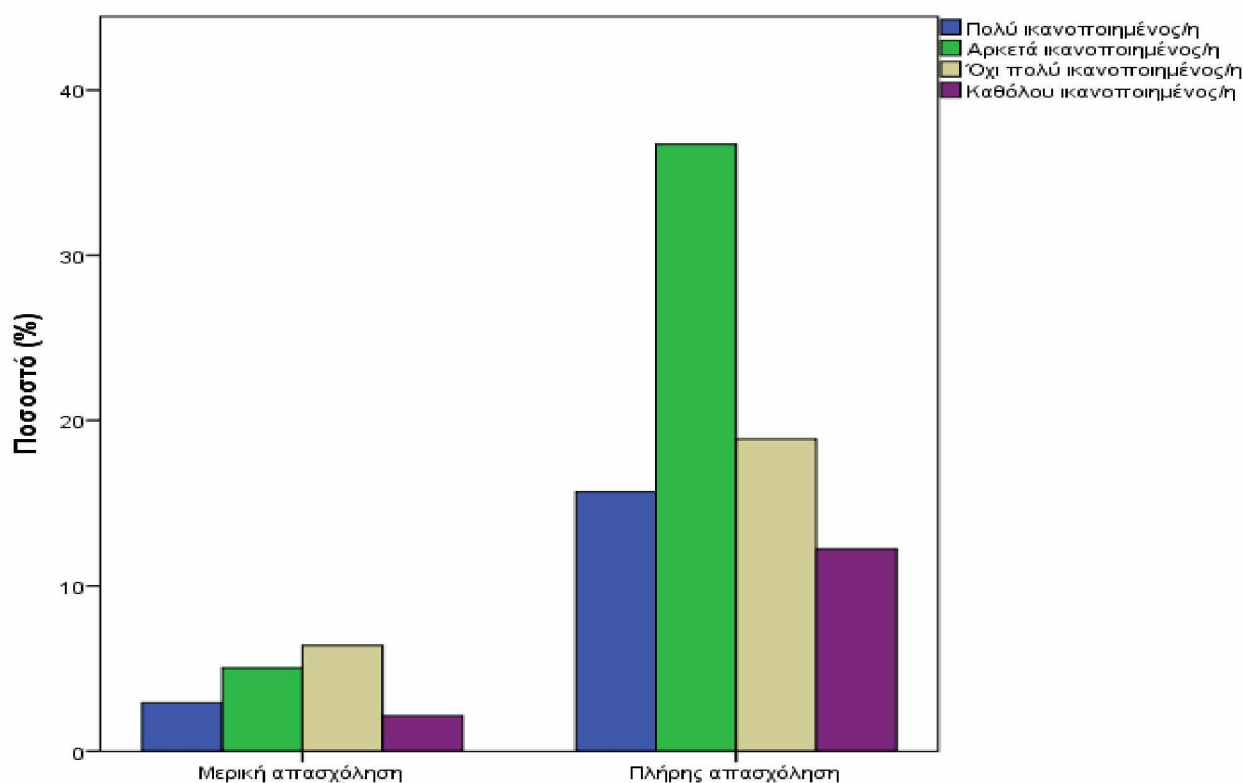
Το 6,4% των εργαζόμενων μητέρων μερικής απασχόλησης με παιδιά 7-14 ετών αισθάνονται «όχι πολύ ικανοποιημένες» με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και το 5,1% απάντησε «αρκετά ικανοποιημένη». Από την άλλη το 36,7% των εργαζόμενων μητέρων πλήρους απασχόλησης με παιδιά 7-14 ετών απάντησε «αρκετά ικανοποιημένη» και το 18,9% «όχι πολύ ικανοποιημένη» (πίνακας 6.10, διάγραμμα 6.35).

**Πίνακας 6.10: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζόμενων μητέρων με παιδιά 7-14 ετών**

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	2,9	15,7
Αρκετά ικανοποιημένος/η	5,1	36,7
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	6,4	18,9
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,1	12,2

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 6.35: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζόμενων μητέρων με παιδιά 7-14 ετών**



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

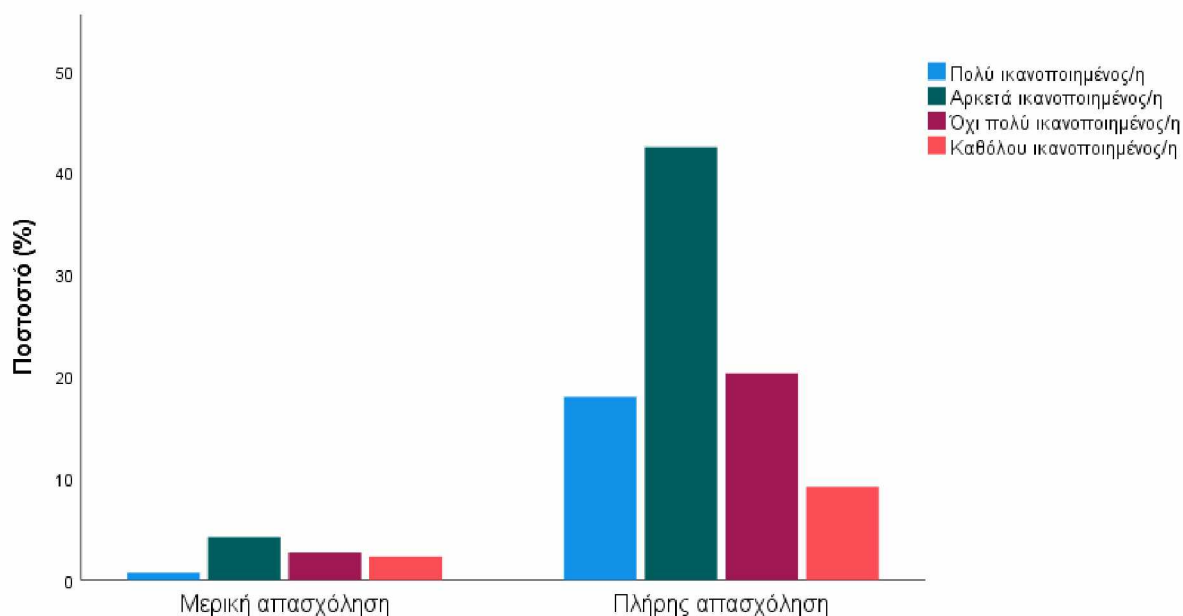
Το 4,2% των εργαζόμενων πατέρων με μερική απασχόληση αισθάνονται «αρκετά ικανοποιημένοι» με την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής και το 2,7% «όχι πολύ ικανοποιημένοι». Από την άλλη το 42,5% των εργαζόμενων πατέρων πλήρους απασχόλησης αισθάνονται «αρκετά ικανοποιημένοι» και το 20,3% «όχι πολύ ικανοποιημένοι» (πίνακας 6.11, διάγραμμα 6.36).

Πίνακας 6.11: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής εργαζόμενων πατέρων

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	0,8	18,0
Αρκετά ικανοποιημένος/η	4,2	42,5
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	2,7	20,3
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,3	9,2

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Διάγραμμα 6.36: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής εργαζόμενων πατέρων



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

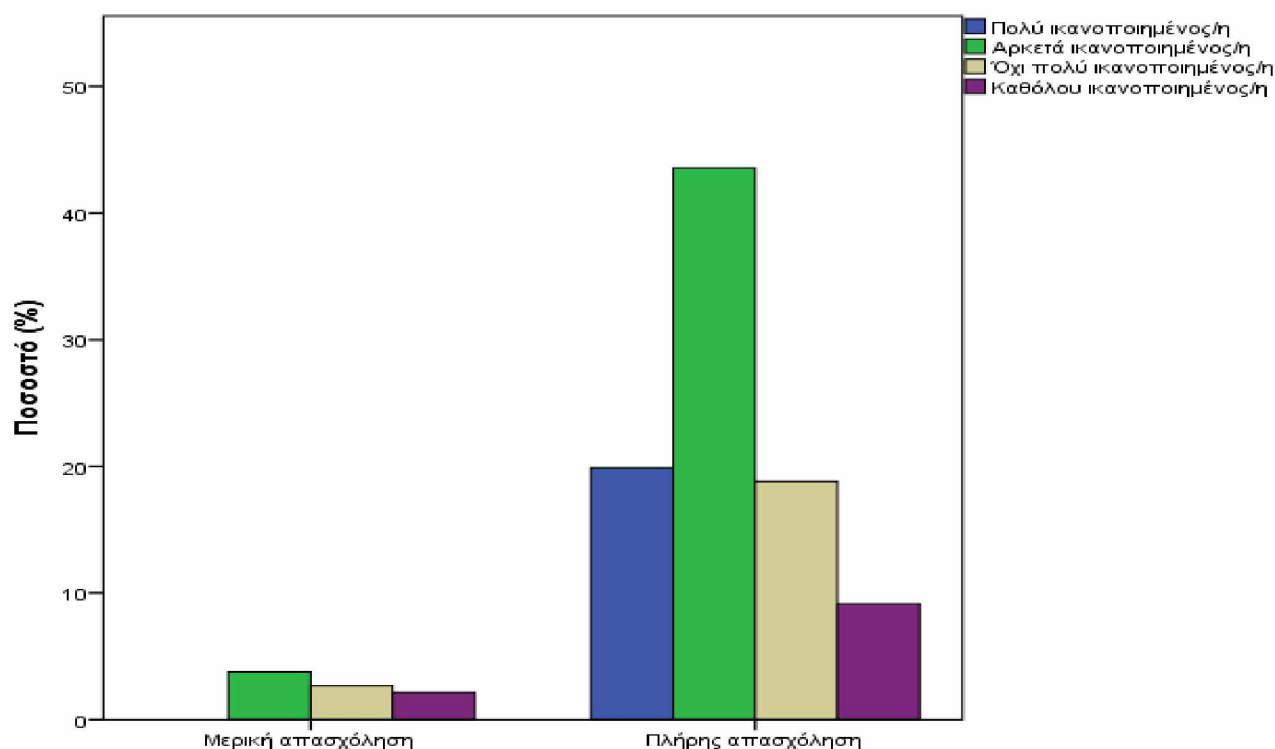
Το 3,8% των εργαζόμενων πατέρων μερικής απασχόλησης με παιδιά κάτω των 3 ετών αισθάνονται «αρκετά ικανοποιημένοι» με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και το 2,7% και 2,2% αισθάνονται «όχι πολύ ικανοποιημένος» και «καθόλου ικανοποιημένος» αντίστοιχα. Από την άλλη το 43,5% των εργαζόμενων πατέρων πλήρους απασχόλησης με παιδιά κάτω των 3 ετών απάντησε «αρκετά ικανοποιημένος» και το 19,9% «πολύ ικανοποιημένος» (πίνακας 6.12, διάγραμμα 6.37).

**Πίνακας 6.12: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζόμενων πατέρων με παιδιά κάτω των 3 ετών**

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	-	19,9
Αρκετά ικανοποιημένος/η	3,8	43,5
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	2,7	18,8
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,2	9,1

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

**Διάγραμμα 6.37: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζόμενων πατέρων με παιδιά κάτω των 3 ετών**



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

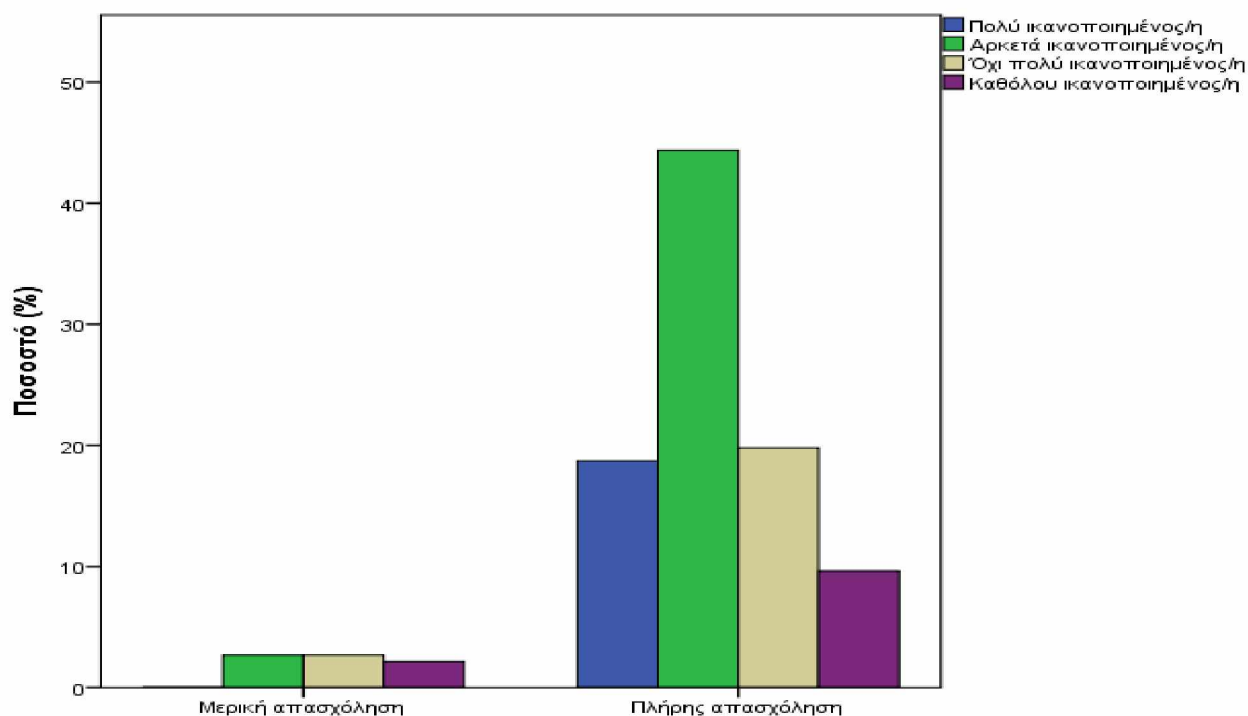
Το 2,7% των εργαζόμενων πατέρων μερικής απασχόλησης με παιδιά 3-6 ετών αισθάνονται «αρκετά ικανοποιημένοι» και το ίδιο ποσοστό (2,7%) αισθάνονται «όχι πολύ ικανοποιημένοι» με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενώ το 2,1% αισθάνονται «καθόλου ικανοποιημένοι». Από την άλλη το 44,4% των εργαζόμενων πατέρων πλήρους απασχόλησης με παιδιά 3-6 ετών απάντησε «αρκετά ικανοποιημένος», το 19,8% και το 18,7% απάντησε «όχι πολύ ικανοποιημένος» και «πολύ ικανοποιημένος» αντίστοιχα και ένα 9,6% απάντησε «καθόλου ικανοποιημένος» (πίνακας 6.13, διάγραμμα 6.38).

**Πίνακας 6.13: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζόμενων πατέρων με παιδιά 3-6 ετών**

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	-	18,7
Αρκετά ικανοποιημένος/η	2,7	44,4
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	2,7	19,8
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,1	9,6

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 6.38: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζόμενων πατέρων με παιδιά 3-6 ετών**



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

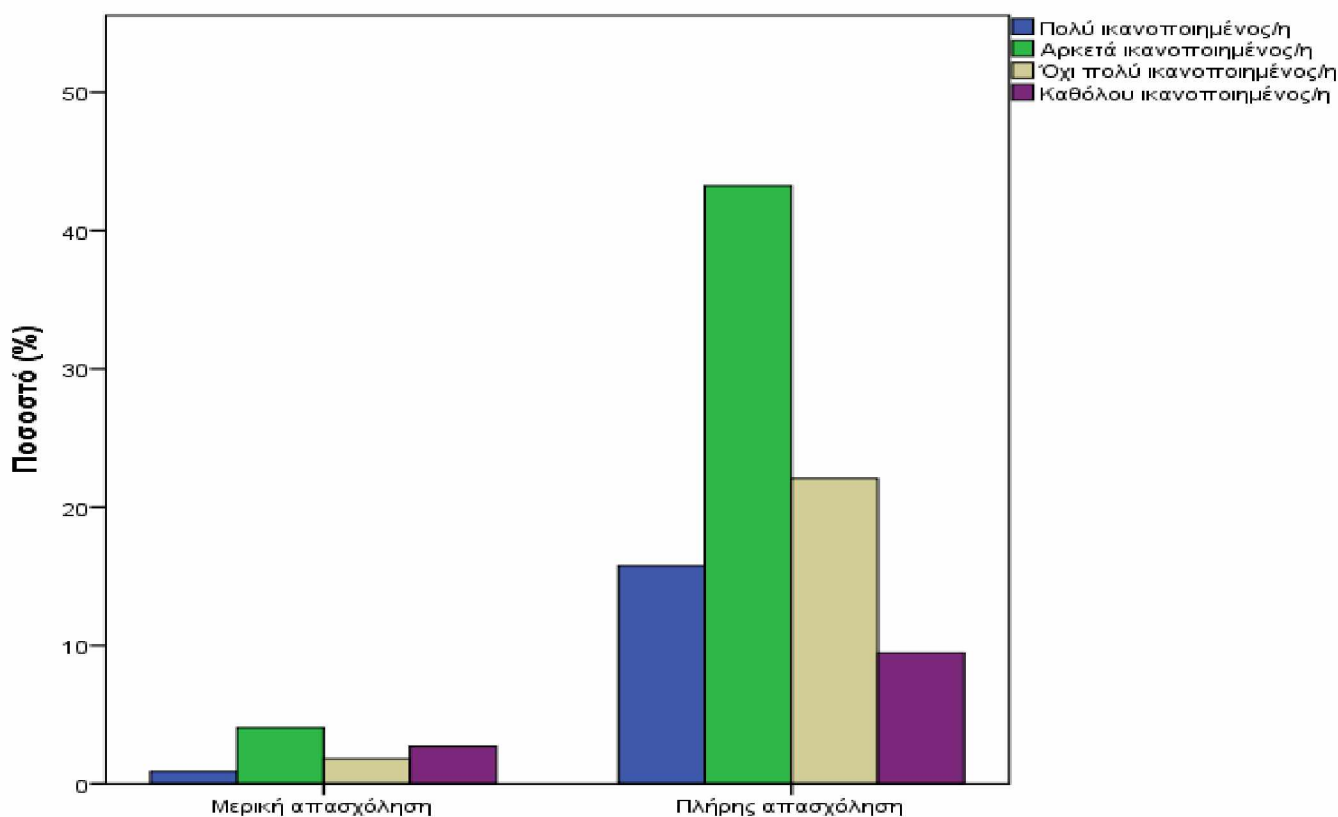
Το 4,1% των εργαζόμενων πατέρων μερικής απασχόλησης με παιδιά 7-14 ετών αισθάνονται «αρκετά ικανοποιημένοι» με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενώ το 2,7% αισθάνονται «καθόλου ικανοποιημένοι». Από την άλλη το 43,2% των εργαζόμενων πατέρων πλήρους απασχόλησης με παιδιά 7-14 ετών απάντησε «αρκετά ικανοποιημένος», ενώ το 22,1% απάντησε «όχι πολύ ικανοποιημένος» (πίνακας 6.14, διάγραμμα 6.39).

**Πίνακας 6.14: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζόμενων πατέρων με παιδιά 7-14 ετών**

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	0,9	15,8
Αρκετά ικανοποιημένος/η	4,1	43,2
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	1,8	22,1
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,7	9,5

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 6.39: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζόμενων πατέρων με παιδιά 7-14 ετών**



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

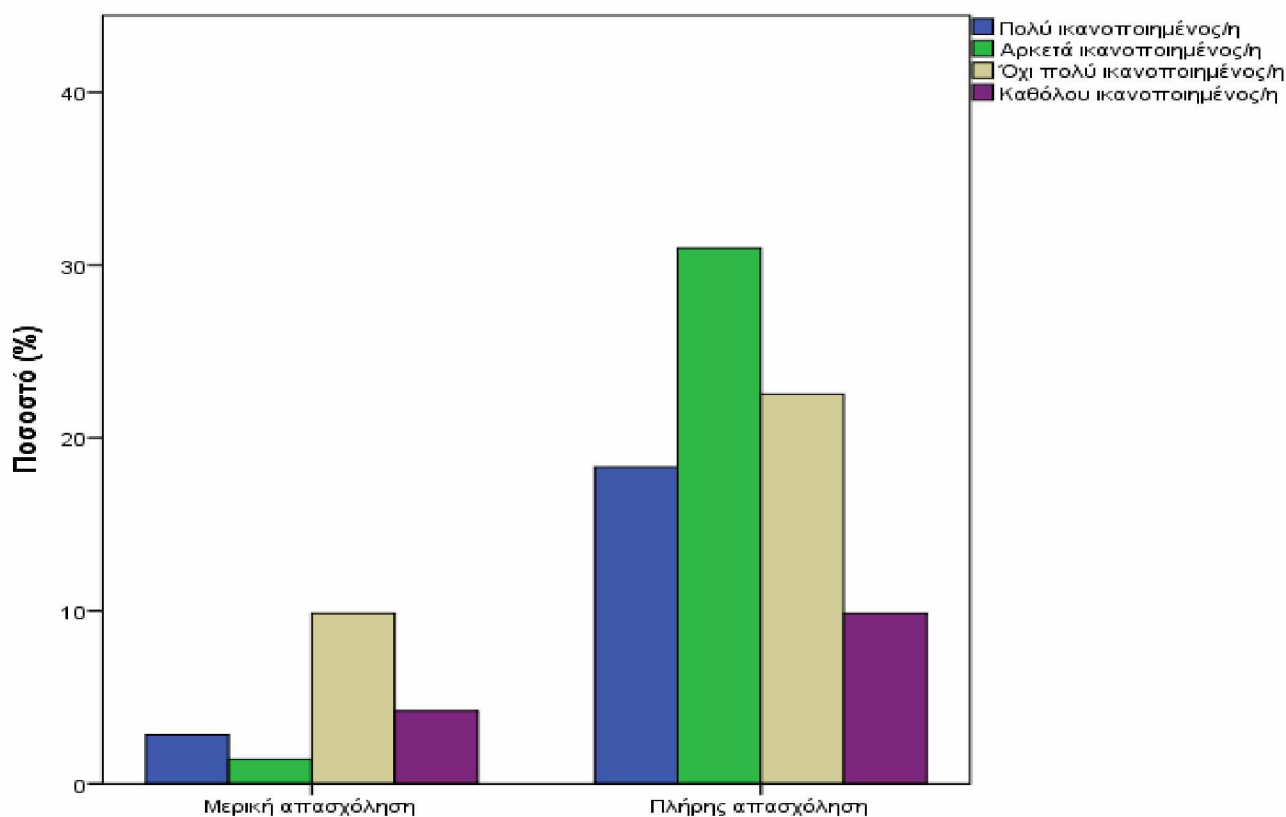
Το 9,9% των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα αισθάνονται «όχι πολύ ικανοποιημένοι» με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενώ το 4,2% αισθάνονται «καθόλου ικανοποιημένοι». Από την άλλη το 31% των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα απάντησε «αρκετά ικανοποιημένος/η», ενώ το 22,5% απάντησε «όχι πολύ ικανοποιημένος/η» (πίνακας 6.15, διάγραμμα 6.40).

**Πίνακας 6.15: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζομένων που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα**

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	2,8	18,3
Αρκετά ικανοποιημένος/η	1,4	31,0
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	9,9	22,5
Καθόλου ικανοποιημένος/η	4,2	9,9

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

**Διάγραμμα 6.40: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζομένων που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα**



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

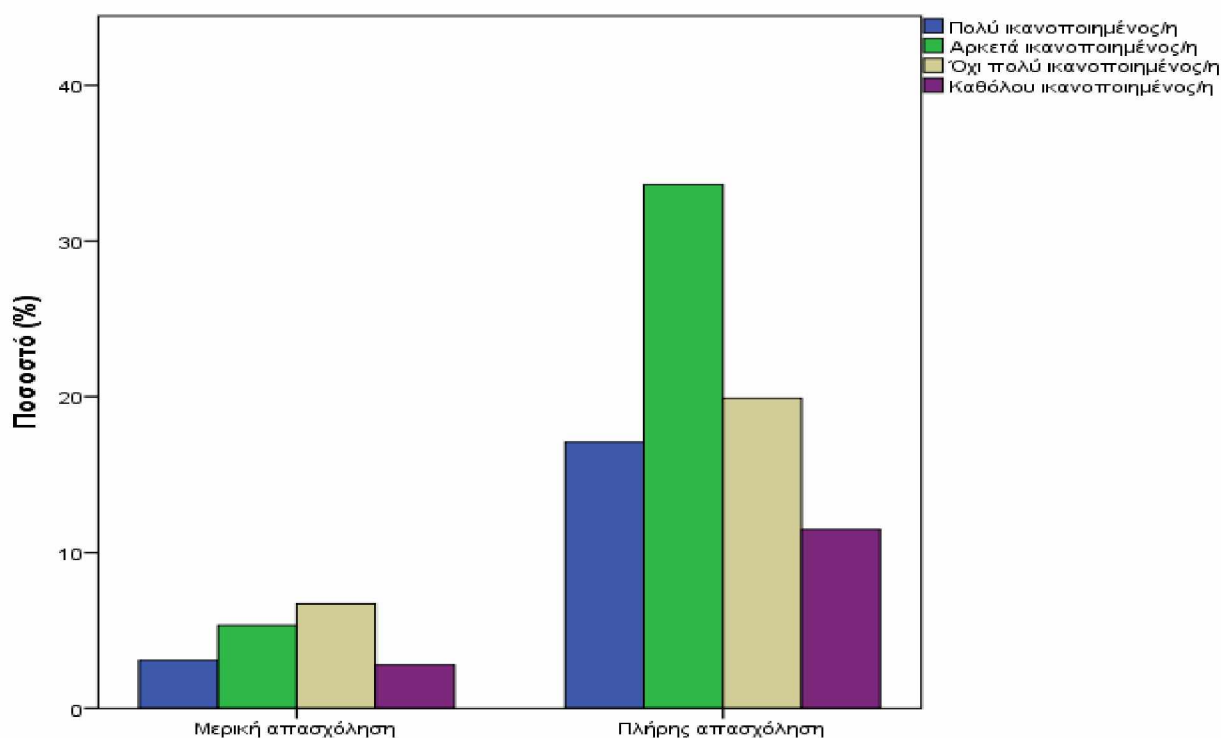
Το 6,7% των εργαζόμενων γυναικών μερικής απασχόλησης που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα αισθάνονται «όχι πολύ ικανοποιημένες» με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και το 5,3% απάντησε «αρκετά ικανοποιημένη». Από την άλλη το 33,6% των εργαζόμενων γυναικών πλήρους απασχόλησης που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα απάντησε «αρκετά ικανοποιημένη», ενώ το 19,9% απάντησε «όχι πολύ ικανοποιημένη» (πίνακας 6.16, διάγραμμα 6.41).

**Πίνακας 6.16: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζομένων γυναικών που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα**

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	3,1	17,1
Αρκετά ικανοποιημένος/η	5,3	33,6
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	6,7	19,9
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,8	11,5

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

**Διάγραμμα 6.41: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζομένων γυναικών που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα**



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

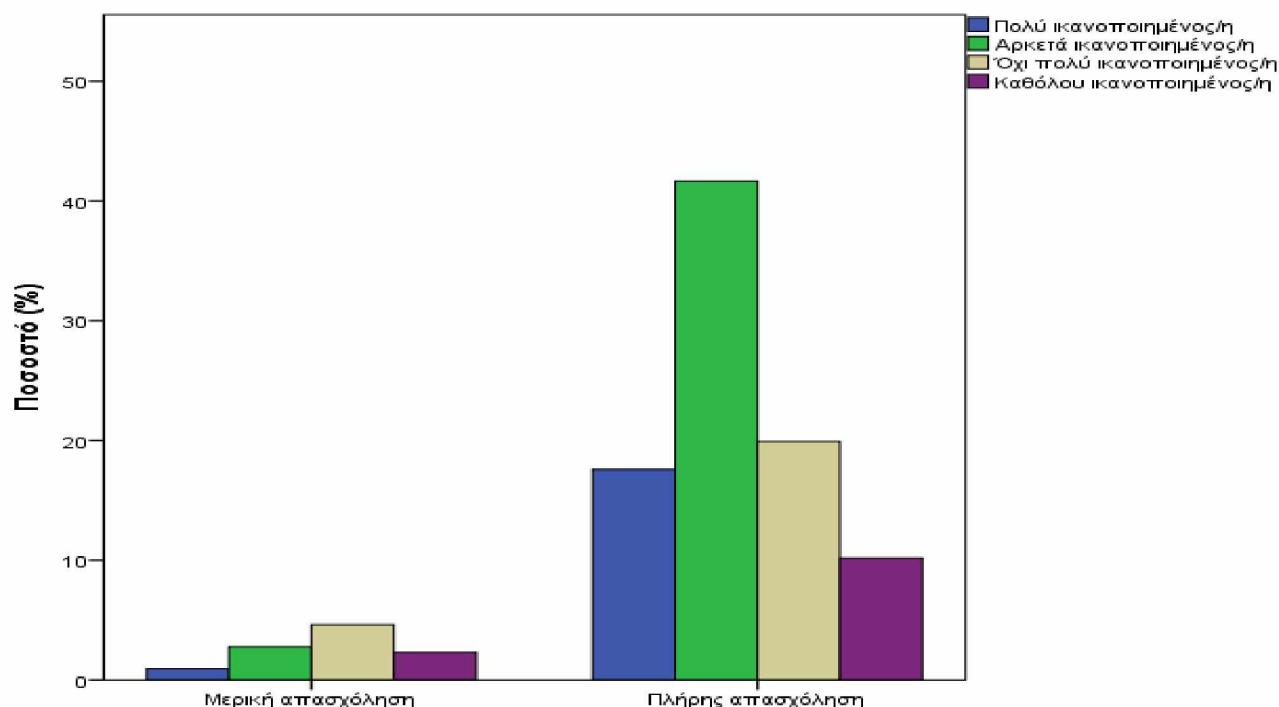
Το 4,6% των εργαζόμενων αντρών μερικής απασχόλησης που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα αισθάνονται «όχι πολύ ικανοποιημένοι» με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, το 2,8% «αρκετά ικανοποιημένοι», το 2,3% «καθόλου ικανοποιημένοι» και μόλις ένα 0,9% «πολύ ικανοποιημένοι». Από την άλλη το 41,7% των εργαζόμενων αντρών πλήρους απασχόλησης που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα απάντησε «αρκετά ικανοποιημένος», το 19,9% απάντησε «όχι πολύ ικανοποιημένος», το 17,6% «πολύ ικανοποιημένος» και το 10,2% «καθόλου ικανοποιημένος» (πίνακας 6.17, διάγραμμα 6.42).

**Πίνακας 6.17: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζομένων αντρών που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα**

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Πολύ ικανοποιημένος/η	0,9	17,6
Αρκετά ικανοποιημένος/η	2,8	41,7
Όχι πολύ ικανοποιημένος/η	4,6	19,9
Καθόλου ικανοποιημένος/η	2,3	10,2

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 6.42: Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής
εργαζομένων αντρών που φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα**



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

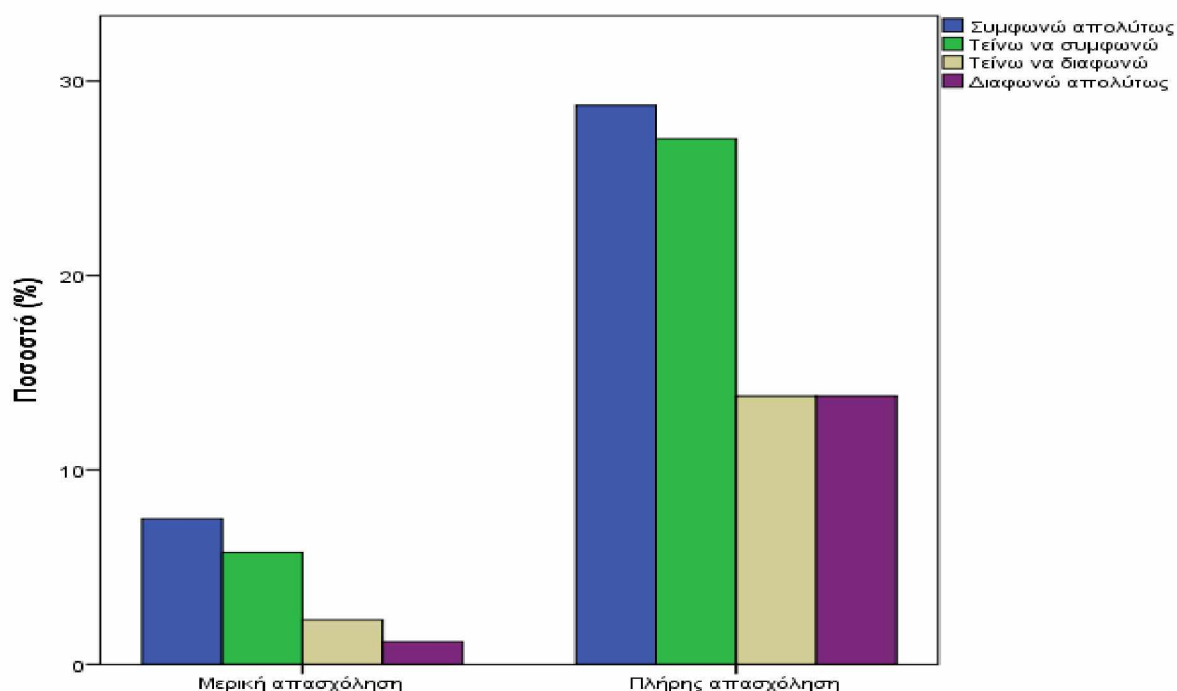
Το 7,5% των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης «συμφωνούν απολύτως» ότι είναι εύκολο γι' αυτούς να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στην εταιρεία/οργανισμό όπου εργάζονται, το 5,7% απάντησε «τείνω να συμφωνώ», το 2,3% «τείνω να διαφωνώ» και το 1,1% «διαφωνώ απολύτως». Από την άλλη το 28,7% των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης «συμφωνούν απολύτως» ότι είναι εύκολο γι' αυτούς να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, το 27,0% απάντησε «τείνω να συμφωνώ», το 13,8% «τείνω να διαφωνώ» και το 13,8% «διαφωνώ απολύτως» (πίνακας 6.18, διάγραμμα 6.43).

**Πίνακας 6.18: Ευκολία στη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων
στην εταιρεία των εργαζομένων**

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Συμφωνώ απολύτως	7,5	28,7
Τείνω να συμφωνώ	5,7	27,0
Τείνω να διαφωνώ	2,3	13,8
Διαφωνώ απολύτως	1,1	13,8

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 6.43: Ευκολία στη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων
στην εταιρεία των εργαζομένων**



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

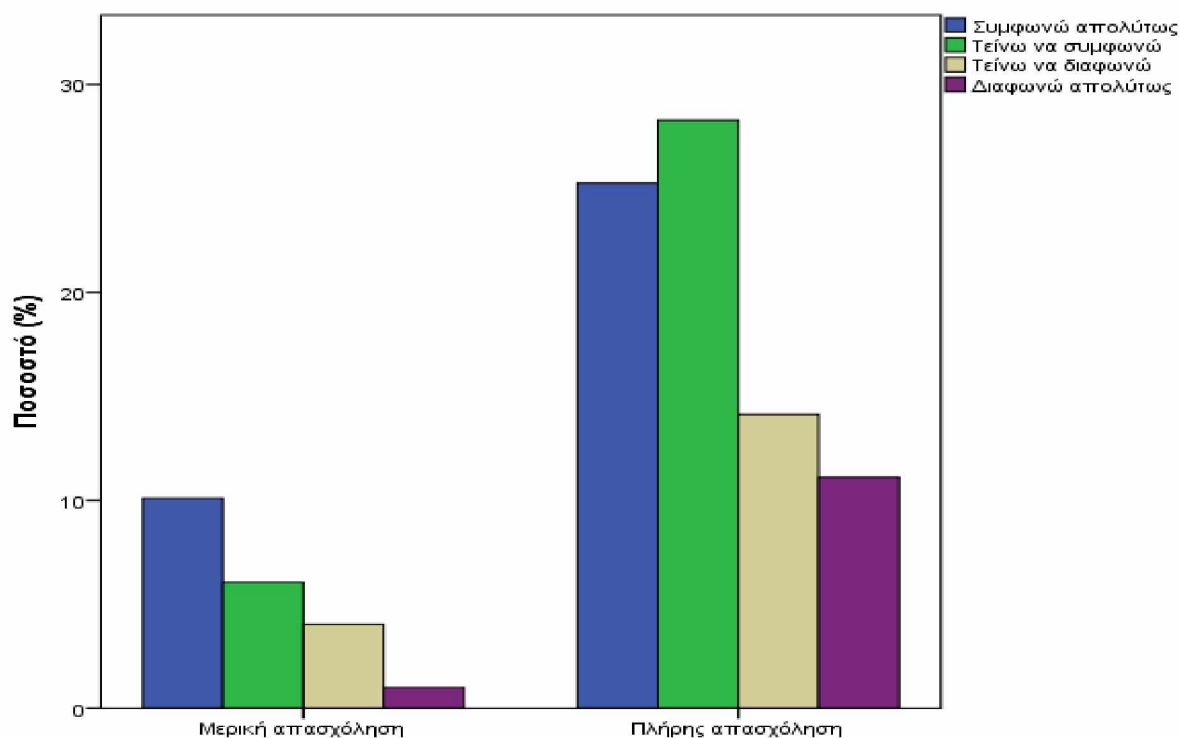
Το 10,1% των εργαζόμενων γυναικών μερικής απασχόλησης «συμφωνούν απολύτως» ότι είναι εύκολο γι' αυτές να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, το 6,1% απάντησε «τείνω να συμφωνώ», το 4% «τείνω να διαφωνώ» και το 1% «διαφωνώ απολύτως». Από την άλλη το 25,3% των εργαζόμενων γυναικών πλήρους απασχόλησης «συμφωνούν απολύτως» ότι είναι εύκολο γι' αυτές να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, το 28,3% απάντησε «τείνω να συμφωνώ», το 14,1% «τείνω να διαφωνώ» και το 11,1% «διαφωνώ απολύτως» (πίνακας 6.19, διάγραμμα 6.44).

Πίνακας 6.19: Ευκολία στη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στην εταιρεία
(εργαζόμενες γυναίκες)

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Συμφωνώ απολύτως	10,1	25,3
Τείνω να συμφωνώ	6,1	28,3
Τείνω να διαφωνώ	4,0	14,1
Διαφωνώ απολύτως	1,0	11,1

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Διάγραμμα 6.44: Ευκολία στη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στην εταιρεία
(εργαζόμενες γυναίκες)



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

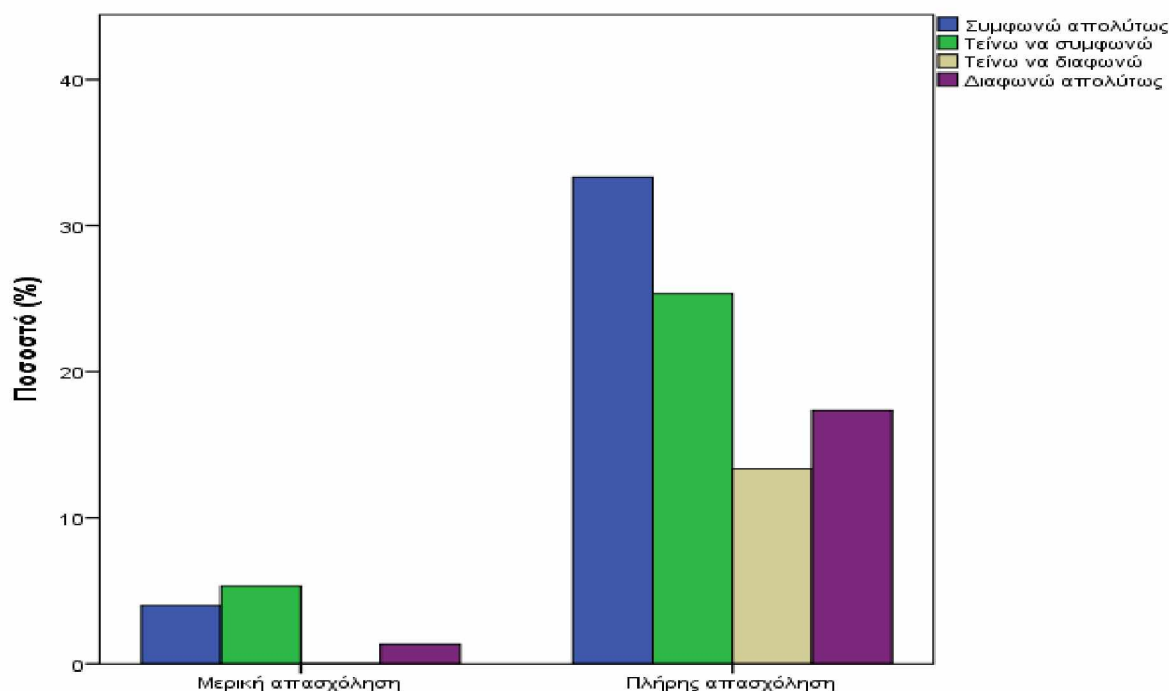
Το 4% των εργαζόμενων αντρών μερικής απασχόλησης «συμφωνούν απολύτως» ότι είναι εύκολο γι' αυτούς να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, το 5,3% απάντησε «τείνω να συμφωνώ», και το 1,3% «διαφωνώ απολύτως». Την απάντηση «τείνω να διαφωνώ» δεν την έδωσε κανείς. Από την άλλη το 33,3% των εργαζόμενων αντρών πλήρους απασχόλησης «συμφωνούν απολύτως» ότι είναι εύκολο γι' αυτούς να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, το 25,3% απάντησε «τείνω να συμφωνώ», το 13,3% «τείνω να διαφωνώ» και το 17,3% «διαφωνώ απολύτως» (πίνακας 6.20, διάγραμμα 6.45).

**Πίνακας 6.20: Ευκολία στη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στην εταιρεία
(εργαζόμενοι άντρες)**

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Συμφωνώ απολύτως	4,0	33,3
Τείνω να συμφωνώ	5,3	25,3
Τείνω να διαφωνώ	-	13,3
Διαφωνώ απολύτως	1,3	17,3

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

**Διάγραμμα 6.45: Ευκολία στη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στην εταιρεία
(εργαζόμενοι άντρες)**



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

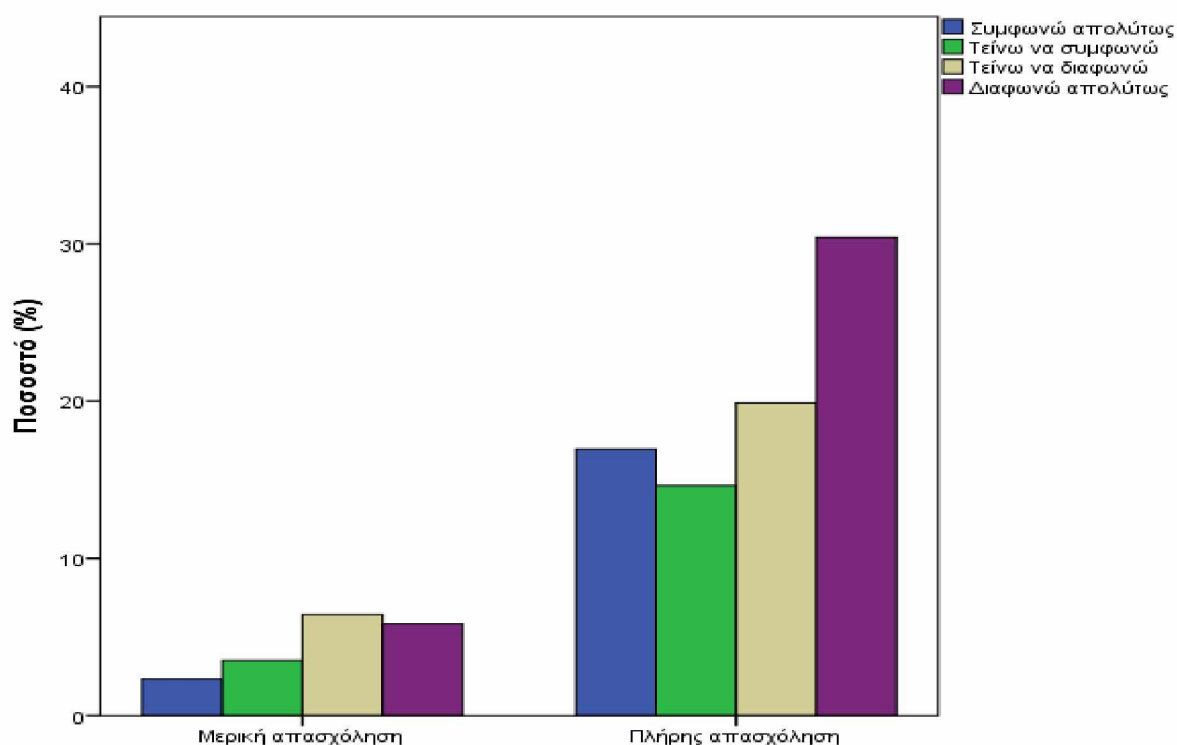
Σε ερώτηση αν οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι συνήθως αποθαρρύνουν τους εργαζομένους να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων το 6,4% των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης απάντησε «τείνω να διαφωνώ». Από την άλλη το 19,9% των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης απάντησε «τείνω να διαφωνώ», ενώ το 30,4% «διαφωνώ απολύτως» (πίνακας 6.21, διάγραμμα 6.46).

Πίνακας 6.21: Αποθάρρυνση από τους διευθυντές για τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Συμφωνώ απολύτως	2,3	17,0
Τείνω να συμφωνώ	3,5	14,6
Τείνω να διαφωνώ	6,4	19,9
Διαφωνώ απολύτως	5,8	30,4

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Διάγραμμα 6.46: Αποθάρρυνση από τους διευθυντές για τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

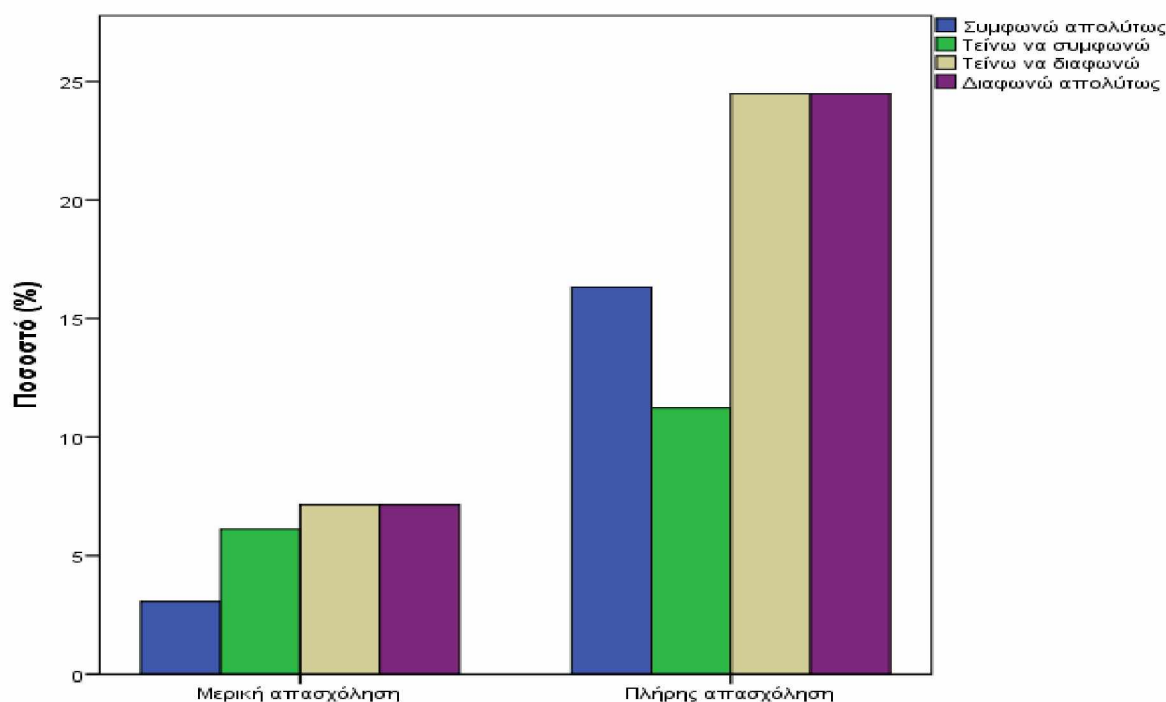
Σε ερώτηση αν οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι συνήθως αποθαρρύνουν τους εργαζομένους να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων το 7,1% των εργαζόμενων γυναικών μερικής απασχόλησης απάντησε «τείνω να διαφωνώ» και το ίδιο ποσοστό (7,1%) απάντησε «διαφωνώ απολύτως». Από την άλλη το 24,5% των εργαζόμενων γυναικών πλήρους απασχόλησης απάντησε «τείνω να διαφωνώ» και το ίδιο ποσοστό (24,5%) «διαφωνώ απολύτως» (πίνακας 6.22, διάγραμμα 6.47).

Πίνακας 6.22: Αποθάρρυνση από τους διευθυντές για τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (εργαζόμενες γυναίκες)

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρης απασχόληση (%)
Συμφωνώ απολύτως	3,1	16,3
Τείνω να συμφωνώ	6,1	11,2
Τείνω να διαφωνώ	7,1	24,5
Διαφωνώ απολύτως	7,1	24,5

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Διάγραμμα 6.47: Αποθάρρυνση από τους διευθυντές για τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (εργαζόμενες γυναίκες)



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

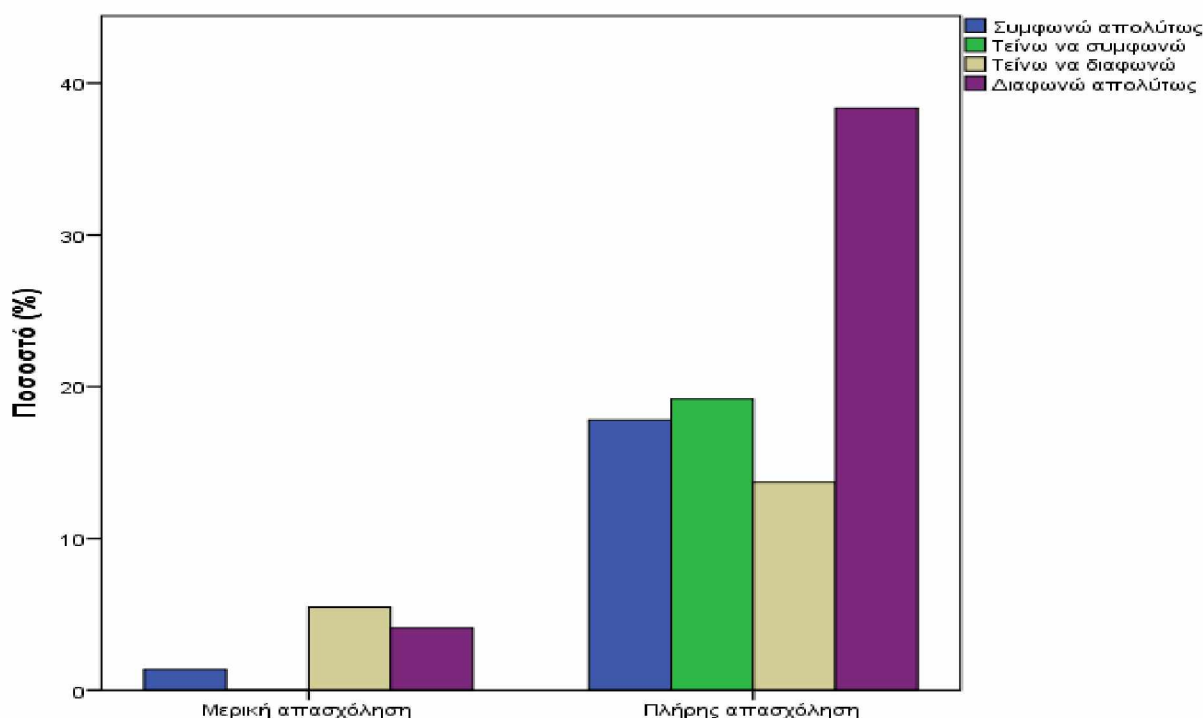
Σε ερώτηση αν οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι συνήθως αποθαρρύνουν τους εργαζομένους να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων το 5,5% των εργαζόμενων αντρών μερικής απασχόλησης απάντησε «τείνω να διαφωνώ» και το 4,1% απάντησε «διαφωνώ απολύτως». Από την άλλη το 38,4% των εργαζόμενων αντρών πλήρους απασχόλησης απάντησε «διαφωνώ απολύτως» και το 19,2% «τείνω να συμφωνώ» (πίνακας 6.23, διάγραμμα 6.48).

Πίνακας 6.23: Αποθάρρυνση από τους διευθυντές για τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (εργαζόμενοι άντρες)

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Συμφωνώ απολύτως	1,4	17,8
Τείνω να συμφωνώ	-	19,2
Τείνω να διαφωνώ	5,5	13,7
Διαφωνώ απολύτως	4,1	38,4

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Διάγραμμα 6.48: Αποθάρρυνση από τους διευθυντές για τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (εργαζόμενοι άντρες)



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

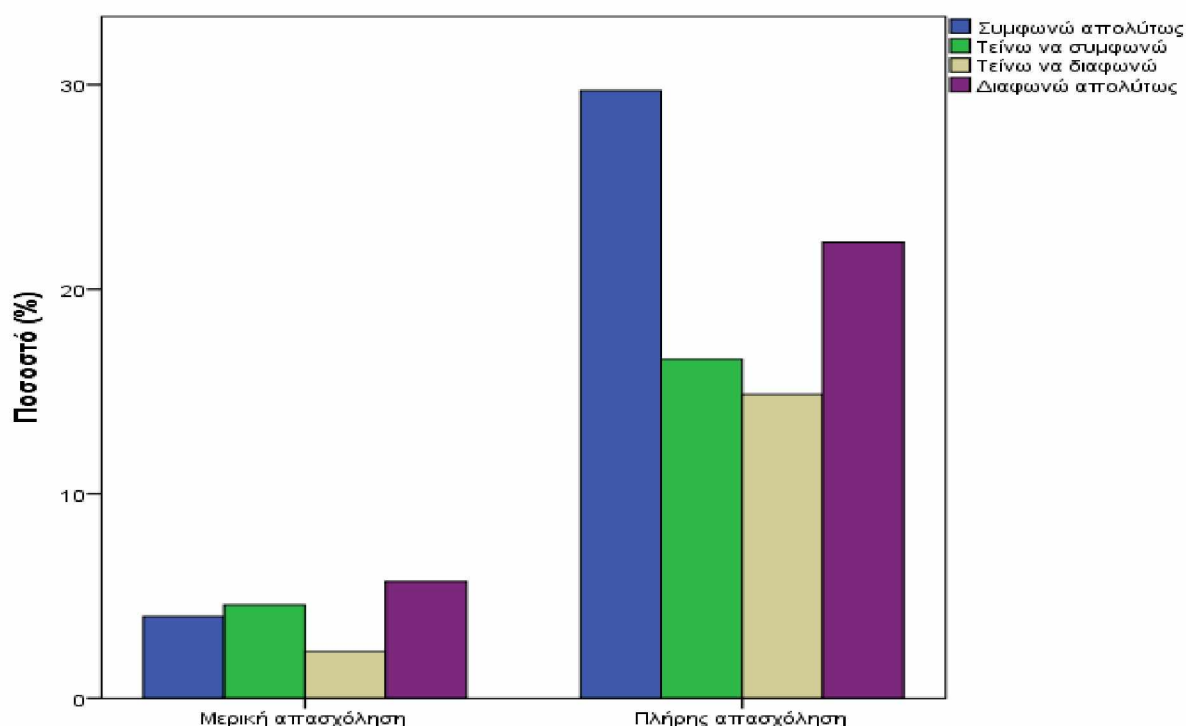
Σε ερώτηση αν οι συνάδελφοι δεν βλέπουν με καλό μάτι τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων το 4,6% των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης απάντησε «τείνω να συμφωνώ» και το 4% απάντησε «συμφωνώ απολύτως». Από την άλλη το 29,7% των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης απάντησε «συμφωνώ απολύτως» και το 22,3% «διαφωνώ απολύτως» (πίνακας 6.24, διάγραμμα 6.49).

Πίνακας 6.24: Οι συνάδελφοι δεν βλέπουν με καλό μάτι τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Συμφωνώ απολύτως	4,0	29,7
Τείνω να συμφωνώ	4,6	16,6
Τείνω να διαφωνώ	2,3	14,9
Διαφωνώ απολύτως	5,7	22,3

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Διάγραμμα 6.49: Οι συνάδελφοι δεν βλέπουν με καλό μάτι τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

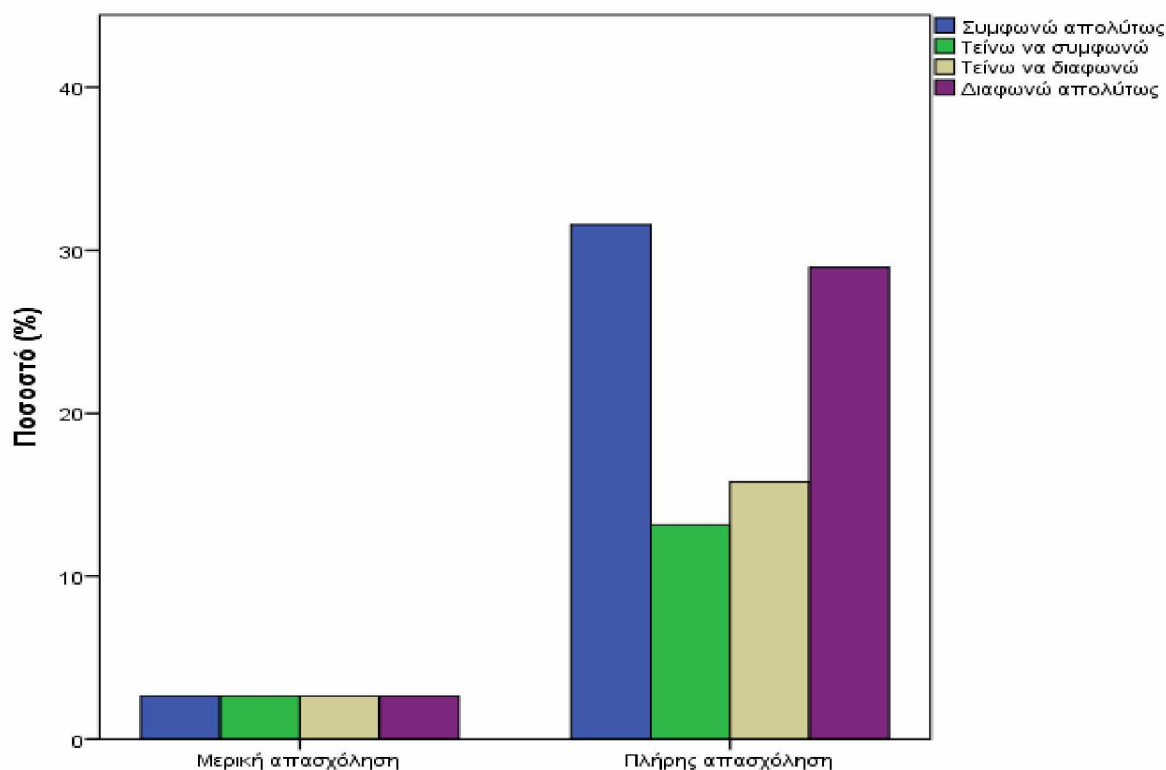
Σε ερώτηση αν οι συνάδελφοι δεν βλέπουν με καλό μάτι τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων το ίδιο ποσοστό (2,6%) των εργαζόμενων αντρών μερικής απασχόλησης καταγράφηκε σε όλες τις απαντήσεις. Από την άλλη το 31,6% των εργαζόμενων αντρών πλήρους απασχόλησης απάντησε «συμφωνώ απολύτως» και το 29,9% «διαφωνώ απολύτως» (πίνακας 6.25, διάγραμμα 6.50).

Πίνακας 6.25: Οι συνάδελφοι δεν βλέπουν με καλό μάτι τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (εργαζόμενοι άντρες)

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Συμφωνώ απολύτως	2,6	31,6
Τείνω να συμφωνώ	2,6	13,2
Τείνω να διαφωνώ	2,6	15,8
Διαφωνώ απολύτως	2,6	29,9

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Διάγραμμα 6.50: Οι συνάδελφοι δεν βλέπουν με καλό μάτι τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (εργαζόμενοι άντρες)



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

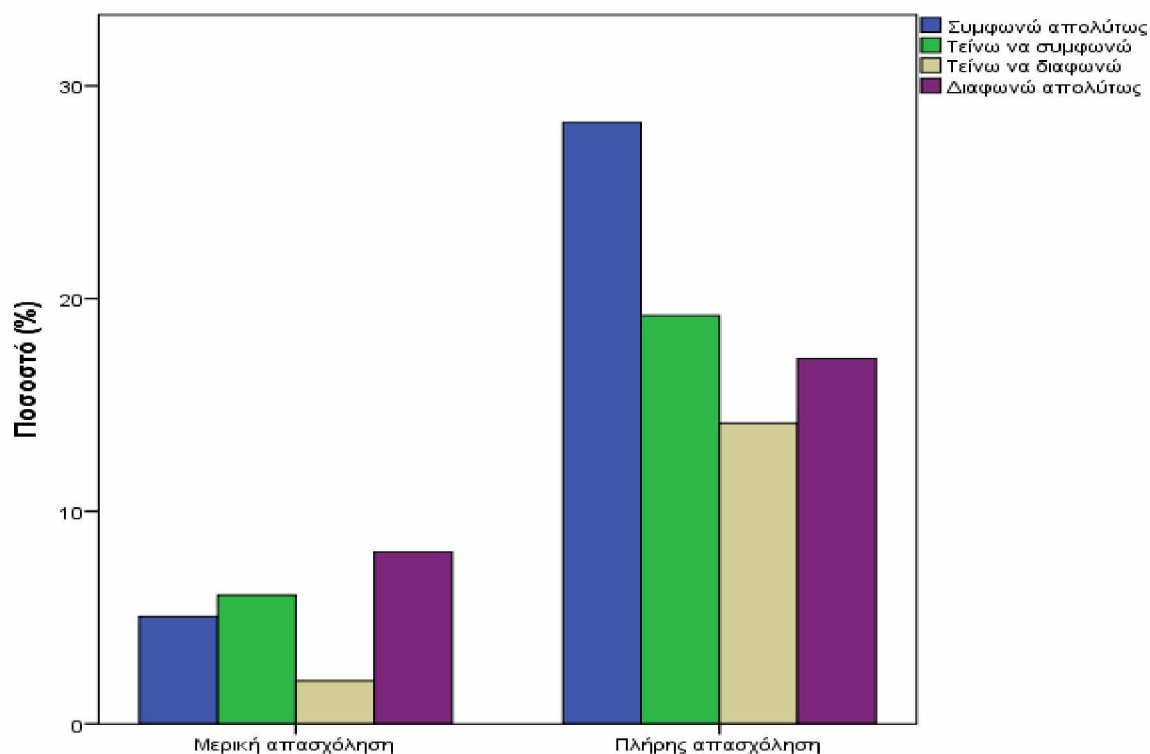
Σε ερώτηση αν οι συνάδελφοι δεν βλέπουν με καλό μάτι τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων το 8,1% των εργαζόμενων γυναικών μερικής απασχόλησης απάντησε «διαφωνώ απολύτως» και το 6,1% απάντησε «τείνω να συμφωνώ». Από την άλλη το 28,3% των εργαζόμενων γυναικών πλήρους απασχόλησης απάντησε «συμφωνώ απολύτως» και το 19,2% «τείνω να συμφωνώ» (πίνακας 6.26, διάγραμμα 6.51).

Πίνακας 6.26: Οι συνάδελφοι δεν βλέπουν με καλό μάτι τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (εργαζόμενες γυναίκες)

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Συμφωνώ απολύτως	5,1	28,3
Τείνω να συμφωνώ	6,1	19,2
Τείνω να διαφωνώ	2,0	14,1
Διαφωνώ απολύτως	8,1	17,2

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

Διάγραμμα 6.51: Οι συνάδελφοι βλέπουν με καλό μάτι τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (εργαζόμενες γυναίκες)



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ίδια επεξεργασία

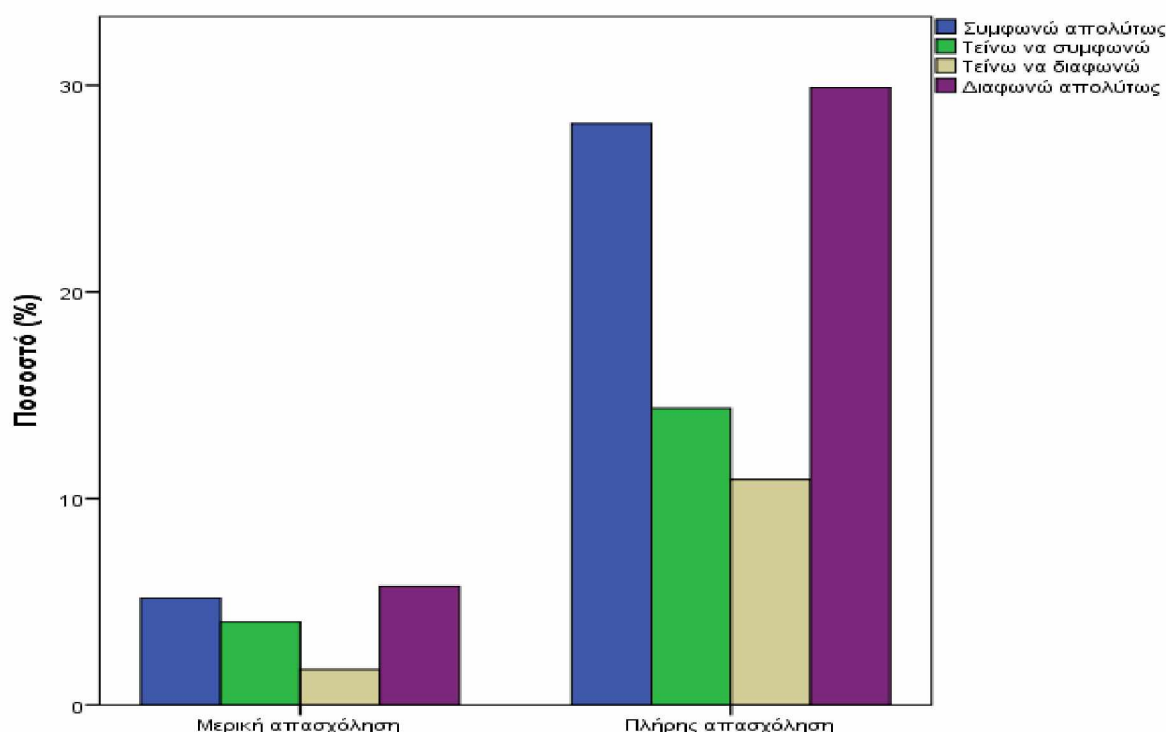
Σε ερώτηση αν είναι πιο εύκολο για τις γυναίκες απ' ό τι για τους άντρες να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων το 5,7% των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης απάντησε «διαφωνώ απολύτως» και το 5,2% απάντησε «συμφωνώ απολύτως». Από την άλλη το 29,9% των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης απάντησε «διαφωνώ απολύτως» και το 28,2% «συμφωνώ απολύτως» (πίνακας 6.27, διάγραμμα 6.52).

Πίνακας 6.27: Είναι πιο εύκολη για τις γυναίκες απ' ό τι για τους άντρες η χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Συμφωνώ απολύτως	5,2	28,2
Τείνω να συμφωνώ	4,0	14,4
Τείνω να διαφωνώ	1,7	10,9
Διαφωνώ απολύτως	5,7	29,9

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Διάγραμμα 6.52: Είναι πιο εύκολη για τις γυναίκες απ' ό τι για τους άντρες η χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

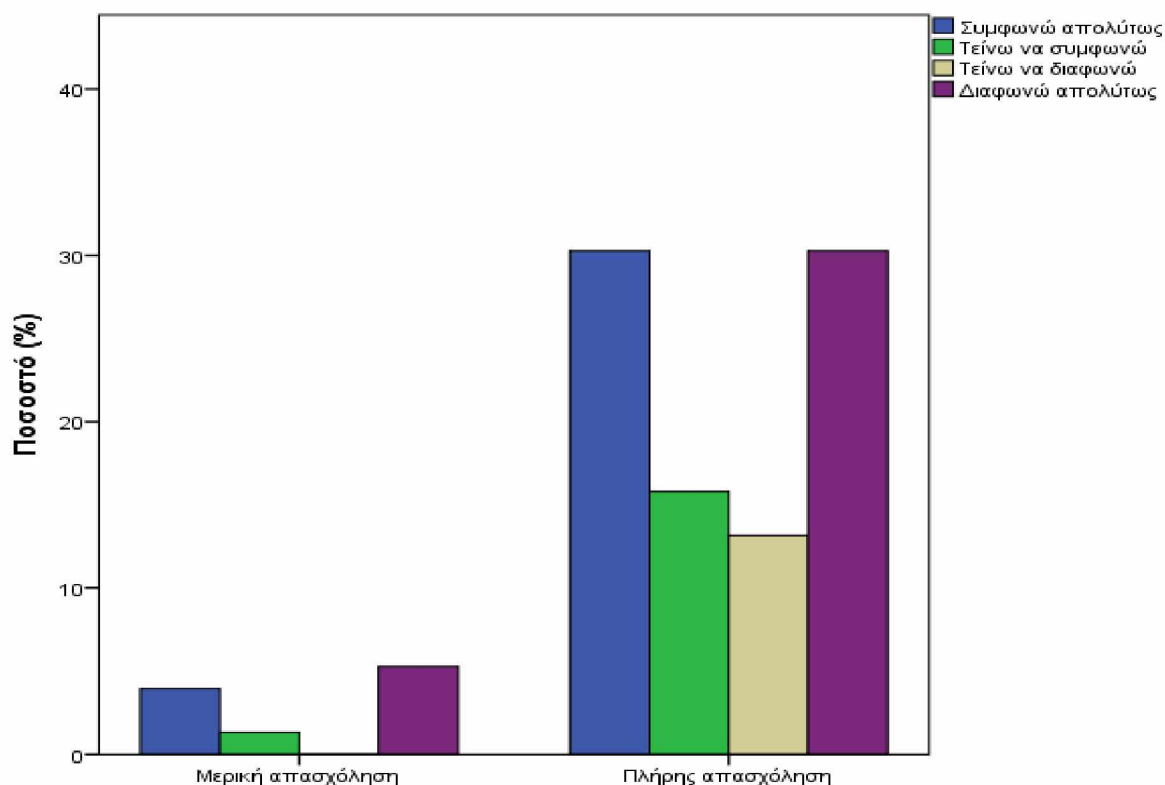
Σε ερώτηση αν είναι πιο εύκολο για τις γυναίκες απ' ό τι για τους άντρες να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων το 5,3% των εργαζόμενων αντρών μερικής απασχόλησης απάντησε «διαφωνώ απολύτως» και το 3,9% απάντησε «συμφωνώ απολύτως». Το ίδιο ποσοστό (30,3%) των εργαζόμενων αντρών πλήρους απασχόλησης απάντησε «συμφωνώ απολύτως» και «διαφωνώ απολύτως» (πίνακας 6.28, διάγραμμα 6.53).

Πίνακας 6.28: Είναι πιο εύκολη για τις γυναίκες απ' ό τι για τους άντρες η χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (εργαζόμενοι άντρες)

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Συμφωνώ απολύτως	3,9	30,3
Τείνω να συμφωνώ	1,3	15,8
Τείνω να διαφωνώ	-	13,2
Διαφωνώ απολύτως	5,3	30,3

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Διάγραμμα 6.53: Είναι πιο εύκολη για τις γυναίκες απ' ό τι για τους άντρες η χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (εργαζόμενοι άντρες)



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

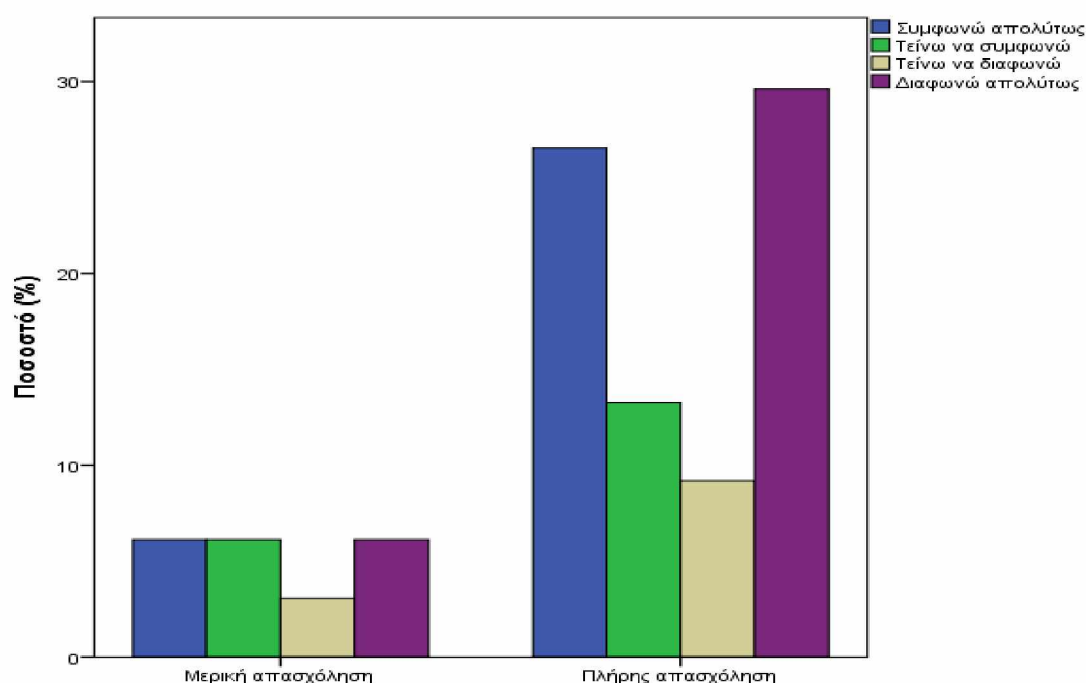
Σε ερώτηση αν είναι πιο εύκολο για τις γυναίκες απ' ό τι για τους άντρες να κάνουν χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, το ίδιο ποσοστό (6,1%) καταγράφηκε και στις τρεις απαντήσεις των εργαζόμενων γυναικών μερικής απασχόλησης («συμφωνώ απολύτως» «τείνω να συμφωνώ» και «διαφωνώ απολύτως») και το 3,9% απάντησε «τείνω να διαφωνώ». Από την άλλη το 29,6% των εργαζόμενων γυναικών πλήρους απασχόλησης απάντησε «διαφωνώ απολύτως» και το 26,5% «συμφωνώ απολύτως» (πίνακας 6.29, διάγραμμα 6.54).

Πίνακας 6.29: Είναι πιο εύκολη για τις γυναίκες απ' ό τι για τους άντρες η χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (εργαζόμενες γυναίκες)

	Μερική απασχόληση (%)	Πλήρη απασχόληση (%)
Συμφωνώ απολύτως	6,1	26,5
Τείνω να συμφωνώ	6,1	13,3
Τείνω να διαφωνώ	3,1	9,2
Διαφωνώ απολύτως	6,1	29,6

Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

Διάγραμμα 6.54: Είναι πιο εύκολη για τις γυναίκες απ' ό τι για τους άντρες η χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων (εργαζόμενες γυναίκες)



Πηγή: Δεδομένα Eurobarometer EZQ6964, ιδία επεξεργασία

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στόχος της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των επιπτώσεων των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην ατομική ευημερία και ειδικότερα η σχέση μεταξύ μερικής απασχόλησης και επίτευξης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην Ελλάδα, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες εργαζόμενους, με διαφορετικό φόρτο υποχρεώσεων εκτός αγοράς εργασίας (για παράδειγμα, η ύπαρξη παιδιών ή ενηλίκων που χρειάζονται φροντίδα). Επιπλέον, επικεντρωθήκαμε σε παράγοντες στο χώρο εργασίας, όπως είναι οι διευθυντές και οι συνάδελφοι και μελετήσαμε εάν αυτοί συμφωνούν ή διαφωνούν με τη χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στον οργανισμό/εταιρεία όπου εργάζονται. Όπως έχουμε αναφέρει η μερική απασχόληση μπορεί ενδεχομένως να αποτελεί ένα σημαντικό μέσο για τη μείωση της σύγκρουσης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Booth & van Ours, 2009) και μερικές φορές θεωρείται ως η καταλληλότερη λύση για τους γονείς που θέλουν να εργαστούν (Hill et al. 2004) και ειδικότερα για τις εργαζόμενες μητέρες (Comfort et al 2003). Επειδή όμως οι πολιτικές που αφορούν την σχέση εργασίας και οικογένειας καθίστανται όλο και περισσότερο διαθέσιμες και για τους άντρες, στην παρούσα εργασία εξετάσαμε εκτός από τις εργαζόμενες γυναίκες-μητέρες και τους εργαζόμενους άντρες-πατέρες.

Η βιβλιογραφία αναφέρει ότι όσο περισσότερο αυξάνονται οι ώρες εργασίας τόσο πιο πιθανό είναι να υπάρξει ανισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων (Tausing & Fenwick 2001), ενώ η χρήση ευέλικτων ωρών εργασίας σχετίζεται με χαμηλότερα επίπεδα σύγκρουσης μεταξύ εργασίας και οικογένειας (Anderson et al. 2002, Hill et al. 2001). Επομένως τα άτομα που εργάζονται με μερική απασχόληση έχουν λιγότερες εργασιακές ευθύνες και άρα θα έχουν περισσότερο χρόνο διαθέσιμο για άλλες δραστηριότητες, (όπως οικογένεια, χόμπι, ταξίδια κ.ά.) και επομένως αντιμετωπίζουν λιγότερες συγκρούσεις επαγγελματικής και επαγγελματικής ζωής (Guest 2004).

Ένα σχετικά συνεπές εύρημα της βιβλιογραφικής έρευνας είναι ότι οι γονείς (άντρες και γυναίκες) με πλήρη απασχόληση δυσκολεύονται να συνδυάσουν επαγγελματική και προσωπική ζωή (Marshall 2001, Wepfer et al. 2015), ενώ οι μητέρες με ανήλικα παιδιά, που εργάζονται με μερική απασχόληση, είναι πιο ικανοποιημένες με την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής σε σχέση με τις εργαζόμενες μητέρες πλήρους απασχόλησης (Hosking & Western 2008, Zuzanek 2000). Τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας δεν μπορούν να διαπιστώσουν την παραπάνω συσχέτιση, αλλά βρίσκουν στοιχεία υπέρ της αντίθετης σχέσης, δηλαδή όλες οι εργαζόμενες γυναίκες με μερική απασχόληση

(μητέρες και μη) δηλώνουν όχι πολύ ικανοποιημένες με την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής τους ζωής, σε αντίθεση με όλες τις εργαζόμενες γυναίκες (μητέρες και μη) πλήρους απασχόλησης που δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένες. Στη βιβλιογραφία είδαμε ότι υπάρχουν έρευνες, στις οποίες έχουν διαπιστωθεί διαφορούμενα και αντιφατικά ευρήματα (Higgins et al. 2000, Tausig & Fenwick 2001, Barnett 2003, Hill et al. 2004a, b, Van Rijswijk et al. 2004, Lautsch & Scully 2007) μεταξύ μερικής απασχόλησης και ισορροπίας (όπως χαμηλότερα επίπεδα ισορροπίας των μερικής απασχόλησης από των πλήρους κ.ά) που, όπως είπαμε, μπορεί να οφείλονται σε διάφορα μεθοδολογικά και εννοιολογικά προβλήματα, όπως σε διαφορετικούς ορισμούς της μερικής και της πλήρους απασχόλησης, σε διαφορετικούς λόγους για εργασία μερικής απασχόλησης (όπως εθελοντική έναντι ακούσιας), στη διαφορετική φύση των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης, όπως και στο διαφορετικό ρόλο και στη διαφορετική συμμετοχή των εργαζομένων εκτός εργασίας (Barnett & Gareis 2000, Martin & Sinclair 2007). Ίσως βάσει αυτών μπορούμε να ερμηνεύσουμε και τα αποτελέσματα της δικής μας έρευνας, εξάλλου στο κεφάλαιο 6 καταγράψαμε ότι στην Ελλάδα ο κυριότερος λόγος, που επιλέγουν οι γυναίκες να εργαστούν με μερική απασχόληση, είναι γιατί δεν μπορούν να βρουν εργασία πλήρους απασχόλησης και όχι τόσο η φροντίδα ανήλικων παιδιών ή ανήμπορων ενηλίκων. Άρα η επιλογή να εργαστούν με μερική απασχόληση είναι μια ακούσια επιλογή, (η οποία όπως αναφέραμε και στο κεφάλαιο 4.2 τείνει να σχετίζεται με μισθολογική περικοπή «wage penalty») και ίσως να αποτελεί και τον λόγο που δεν νιώθουν ικανοποιημένες από την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής.

Από την άλλη, όσον αφορά στους άντρες, διαπιστώσαμε ότι νιώθουν αρκετά ικανοποιημένοι με την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, τόσο οι εργαζόμενοι μερικής όσο και οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης. Θεωρητικά περιμέναμε οι άνδρες να βιώσουν λιγότερα θετικά οφέλη από την εργασία με μερική απασχόληση από ότι οι γυναίκες, διότι οι επικρατούσες ιδεολογίες φύλου και ο κανόνας για τον «ιδανικό εργαζόμενο» επιβάλλουν μεγαλύτερες προσδοκίες στους άνδρες να είναι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης. Οι άνδρες, όταν εργάζονται με μερική απασχόληση, έρχονται σε αντίθεση με τον κανόνα για τον «ιδανικό εργαζόμενο» και για να μπορέσουν να το αντισταθμίσουν αυτό και να αποδείξουν την αφοσίωσή τους στον οργανισμό ενδέχεται να θελήσουν να εργαστούν σκληρότερα (Acker 1990, Haas & Hwang 2016, Lyonette 2015, Munn & Greer 2015), πράγμα που σημαίνει ότι θα ήταν λιγότερο ικανοί να απολαμβάνουν τα θετικά οφέλη της εργασίας με μερική απασχόληση. Αυτό στην έρευνά μας δεν διαπιστώθηκε ότι συμβαίνει, καθώς η εργασία μερικής απασχόλησης βρέθηκε να αποτελεί γι' αυτούς ένα αρκετά χρήσιμο

μέσο για την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, καθώς δηλώνουν αρκετά ικανοποιημένοι μ' αυτήν. Αυτό το εύρημά μας δεν είναι σύμφωνο με το έργο των Beham et al. (2012), van Breeschoten & Evertsson (2019) και Eurofound (2011), οι οποίοι δεν βρήκαν διαφορές μεταξύ των φύλων στη σχέση μεταξύ μερικής απασχόλησης και ικανοποίησης από την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για όλους τους εργαζομένους (όχι μόνο για τους γονείς). Αν και ο κυριότερος λόγος που επιλέγουν οι άντρες στην Ελλάδα, όπως και οι γυναίκες, να εργαστούν με μερική απασχόληση είναι η μη εύρεση εργασίας πλήρους απασχόλησης, άρα είναι μια ακούσια επιλογή εργασίας, θα περιμέναμε να νιώθουν το ίδιο με τις γυναίκες. Αυτό ίσως μπορούμε να το αποδώσουμε στον πολύ μικρό αριθμό των απασχολούμενων αντρών με μερική απασχόληση του δείγματός μας.

Για να μπορέσουν να είναι αποτελεσματικές οι πολιτικές ισορροπίας επαγγελματικής-προσωπικής ζωής σε ένα οργανισμό θα πρέπει αυτός να τις εφαρμόζει και να τις υποστηρίζει (De Luis Carnicer et al. 2002, Idrovo-Carliet et al. 2012, Lockwood 2003, Osoian et al. 2009). Η υποστήριξη από τους διευθυντές, όπως και η υποστήριξη από τους συναδέλφους, μπορεί να βοηθήσει τους εργαζομένους να ισορροπήσουν καλύτερα μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Abendroth & den Dulk 2011, Döge et al. 2005, Goh et al. 2015, Kossek et al. 2011, Žnidaršič & Bernik 2021), ενώ υπάρχουν και περιπτώσεις που έδειξαν ότι ναι μεν η μερική απασχόληση μειώνει τη σύγκρουση, ανεξαρτήτως όμως από το βαθμό υποστήριξης διευθυντών και συναδέλφων (van Breeschoten & Evertsson 2019). Στην έρευνά μας διαπιστώσαμε ότι όλοι οι εργαζόμενοι, μερικής και πλήρους απασχόλησης (γυναίκες και άντρες) δηλώνουν ότι είναι εύκολη η χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στην εταιρεία/οργανισμό που εργάζονται και επίσης έχουν και τη σύμφωνη γνώμη των διευθυντών, καθώς τους ενθαρρύνουν για τη χρήση αυτών των ρυθμίσεων. Αυτό μπορούμε να το εξηγήσουμε και μέσα από τον πίνακα 6.2, στον οποίο βλέπουμε ότι η εργασία μερικής απασχόλησης στην χώρα μας, όπως και η μετατροπή των συμβάσεων από πλήρους σε μερικής απασχόλησης, μέσα σε μια δεκαετία σχεδόν τριπλασιάστηκε, δείχνοντας έτσι ξεκάθαρα την προτίμηση των εργοδοτών και των επιχειρήσεων σε προσλήψεις εργαζομένων μερικής απασχόλησης. Από την πλευρά των εργαζομένων παρατηρούμε (διάγραμμα 6.27) ότι οι μερικής απασχόλησης πιστεύουν (και ελπίζουν) ότι η συχνή χρήση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων στην αγορά εργασίας δημιουργεί περισσότερες πιθανότητες για μετάβαση από μερική σε πλήρη απασχόληση.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το αποτέλεσμα σχετικά με τη γνώμη των εργαζομένων για το πώς βλέπουν οι συνάδελφοι τους τη χρήση των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων. Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση υποστηρίζουν ότι οι συνάδελφοί τους βλέπουν με καλό

μάτι τη χρήση αυτών των ρυθμίσεων, ενώ το αντίθετο δηλώνουν οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση. Οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση ίσως αισθάνονται να απειλούνται από τη χρήση των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, οι οποίες όπως είδαμε κερδίζουν ολοένα και περισσότερο έδαφος στη χώρα μας, φοβούμενοι ίσως την μετατροπή της σύμβασής τους σε μερικής ή στη χειρότερη των περιπτώσεων την έξοδό τους από την αγορά εργασίας. Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση ίσως δεν αντιλαμβάνονται αυτήν την συμπεριφορά των συναδέλφων τους με πλήρη απασχόληση, οι οποίοι μπορεί να μην την εκδηλώνουν από φόβο όπως είπαμε, καθώς διαπιστώσαμε ότι οι διευθυντές ενθαρρύνουν τη χρήση των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων.

Τα αποτελέσματα που εξήχθησαν από την έρευνά μας, βασιζόμενοι στην περιγραφική στατιστική τους ανάλυση, παρουσιάζουν αρκετό ενδιαφέρον, ωστόσο η ύπαρξη περισσότερης πληροφόρησης και δεδομένων, καθώς και η χρησιμοποίηση πιο προχωρημένων εργαλείων στατιστικής ανάλυσης, θα μπορούσε να μας βοηθήσει σε μια περαιτέρω διερεύνηση του θέματος, ώστε να εξεταστεί η ύπαρξη αιτιώδους σχέσης μεταξύ των βασικών μεταβλητών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Abendroth, A.K., & den Dulk, L., (2011). *Support for the work–life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work–life balance satisfaction*. Work, Employment & Society, 25, 234–256. doi:10.1177/0950017011398892.
- Acker, J., (1990). *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations*. Gender and Society, 4 (2), 139–158.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W., (1996). *Relationship of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction*. Journal of Applied Psychology, 81 (4), 411-420.
- Adams, A., Freedland, M., & Prassl, J., (2015). *The “zero-hours contract”: Regulating casual work, or legitimating precarity?* ELLN Working Paper 5/2015 (Frankfurt, European Labour Law Network).
- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F., (2012). *Spending time: The impact of hours worked on work–family conflict*. Journal of Vocational Behavior, 80, 380–389. doi:10.1016/j.jvb.2011.09.003.
- Ahmad, S. F., Rahim, R. A., Salleh, S. M., & Wan Rashid, W. E., (2013). *A study on influences of work life balance on employee quality of life in wilatah persekutuan Kuala Lumpur and selected Selangor urbana area*. 4^a Conferencia Internacional de negocios y economía. Indonesia.
- Albert López-Ibor, R., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A. & Palomo Vadillo, M. T. (2010). *Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa*. Cuaderno de Trabajo de la Escuela Universitaria de Estadística UCM No. 2. Madrid.
- Allen, T. D., Herst, D.E.L., Bruck, C. S., Sutton, M., (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research*. J Occup Health Psychol 5:278–308.
- Amirault, T., (1997). *Characteristics of multiple jobholders, 1995*. Monthly Labor Review, 120, 9-15.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). *A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-*

- domain versus matching-domain relations*. Journal of Occupational Health Psychology, 16(2), 151–169.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T., (2002). *Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-life conflict and job-related outcomes*, Journal of Management, 28(6), 787-810.
- Anttila, T., Nätti, J., & Väisänen, M. (2005). *The experiments of reduced working hours in Finland: Impact on work-family interaction and the importance of the sociocultural setting*. Community, Work and Family, 8(2), 187–209. doi:10.1080/13668800500049704.
- Anxo, D., Fagan, C., Cebrián, I., & Moreno, G., (2007). *Patterns of labour market integration in Europe: A life course perspective on time policies*, in The Socio-Economic Review, Vol. 5, No 2.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 10th Ed.
- Bandekar, S. B, Krishna, B. M., (2014). *Work Life Balance—a special reference to Working Women—a Case Study*, International Research Journal of Business and Management. 2014, 6, 20–24.
- Barling, J., (1999). *Changing employment relations: Empirical data social perspectives and policy options*. In: D. B. Knight & A. E. Joseph (Eds), *Restructuring Societies: Insights From the Social Sciences* (pp. 59-82). Ottawa: Carlton University Press.
- Barling, J., & Gallagher, D. G., (1996). *Part-time employment*. In: C. L. Cooper & IT. Robertson (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 11). NY: Wiley.
- Barling, J., Inness, M., & Galagher, D.J., (2002). *Alternative work arrangements and Employee well being*. Historical and Current Perspectives on Stress and Health, Volume 2, pages 183-216. Elsevier Science Ltd.
- Barnett, R.C., & Gareis, K.C., (2000), *Reduced-Hours Employment. The Relationship Between Difficulty of Trade-Offs and Quality of Life*, Work and Occupations, 27, 168–187.
- Barnett, R.C., (2003), *Reduced Hours Work/Part-Time Work*, in Work and Family Encyclopedia, eds. E.E. Kossek and M. Pitt-Catsoupes, Chestnut Hill: Sloan Network of Work-Family Research.
- Bartoll, X., Cortès, I., & Artazcoz, L., (2014). *Full- and part-time work: Gender and welfare-type differences in European working conditions, job satisfaction, health status, and*

- psychosocial issues*, in *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol. 40, No. 4, pp. 370–379.
- Batt, R., (2000). *Managing customer services: Human Resource Practices, Turnover, and sales Growth*. Center for Advanced Human Resource Studies.
- Beham, B., Präg, P., & Drobnič, S., (2012). *Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five Western European countries*. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3725–3741. doi:10.1080/09585192.2012.654808.
- Benito Osorio, D., (2010). *La conciliación de la vida familiar y laboral: Un reto acuciante en la gestión firmrial*. *Estudios Gerenciales*, 26 (115), 65-78.
- Benito-Osorio, D., Muñoz-Aguado, L., & Villar, C., (2014). *The Impact of Family and Work-Life Balance Policies on the Performance of Spanish Listed Companies*, Dans *M@n@gement* 2014/4 (Vol. 17), pages 214 A 236.
- Berdahl, J. L., & Moon, S. H., (2013). *Workplace mistreatment of middle class workers based on sex, parenthood, and caregiving*. *Journal of Social Issues*, 69(2), 341–366. doi:10.1111/josi.12018.
- Beutell, N. J., (2006). *Life Satisfaction in Relation to Work and Family*, https://www.researchgate.net/publication/259486067_Life_Satisfaction_in_Relation_to_Work_and_Family, Ανακτήθηκε 15/4/2021.
- Bianchi, S. M., (2000). *Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity?* *Demography*, 37, 401–414. doi: 10.1353/dem.2000.0001.
- Bielenski, H., Bosch, G., & Wagner, A., (2002), *Working Time Preferences in Sixteen European Countries*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Blair-Loy, M., & Wharton, A. S., (2004). *Organizational commitment and constraints on work-family policy use: Corporate flexibility policies in a global firm*, *Sociological Perspectives*, 47, 243-267. doi:10.1525/sop.2004.47.3.243.
- Boeri, T., & van Ours, J., (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton University Press.
- Booth, A. L., & van Ours, J. C., (2009). *Hours of work and gender identity: Does part-time work make the family happier?*, *Economica*, 76(301), 176–196. doi:10.1111/j.1468-0335.2007.00670.x.
- Bregger, J. E., (1996). *Measuring self-employment in the United States*, *Monthly Labor Review*, 119, 3-9.

- Brewster, C., Mayne, L., & Tregaskis, O., (1997). *Flexible working in Europe: A review of the evidence*, Management International Review, 37, 85-103.
- Brown, P., & Lauder, H., (2001). *Capitalism and Social Progress*, Hampshire: Palgrave.
- Buddelmeyer, H., Mourre, G., & Ward-Warmedinger, M., (2005). *Part-time work in EU Countries: Labour market mobility, entry and exit*, IZA Discussion Paper 1550, Bonn.
- Byron, K., (2005). *A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents*, Journal of Vocational Behavior, 67, 169–198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009.
- Cappelli, P., (1999). *The new deal at work*, Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Carré, F., & Tilly, C., (2012). *Part-time and short hours in retail in the United States, Canada and Mexico: How institutions matter*, in Employment Research, Vol. 19, No. 4, pp. 4-6.
- Chinchilla, N., Poelmans, S., & León, C., (2003). *Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en 150 Firms Españolas*, Documento de Investigación No. 498. IESE. Barcelona.
- Chinchilla Albiol, N., & León Llorente, C. (2011). *Diez años de conciliación en España (1999-2009)*. Madrid: Editorial Grupo 5.
- Clark, S. C., (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*, Human Relations, 53 (6), 747–770.
- Coffey, C., & Tombari, N., (2005). *The bottom-line for work/life leadership: Linking diversity and organizational culture*, The Ivey Business Journal Online.
- Coleman-Jensen, A., (2010). *Working for peanuts: Nonstandard work and food insecurity across household structure*, in Journal of Family and Economic Issues, Vol. 32, No. 84, pp. 84–97.
- Comfort, D., Johnson, K., & Wallace, D., (2003). *The Evolving Workplace Series - Part-Time Work and Family-Friendly Practices in Canadian Workplaces*, Ottawa: Statistics Canada and Human Resources Development Canada.
- Costes, N., Rambert, L., & Saillard, E., (2015). *Part-time work and work-sharing: A comparison between France and Germany*, in Trésor-Economics, No. 141, Jan., pp. 1–8.
- Cranford, C. J, Leah Vosko, L. F. & Zukewich, N., (2003). *Precarious Employment in the Canadian Labour Market: a Statistical Portrait*, Just Labour 3. doi: <https://doi.org/10.25071/1705-1436.164>.

- De Luis Carnicer, M., Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., & Vela Jiménez, M., (2002). *La flexibilidad de la firm y la conciliación de la vida laboral y familiar*, Boletín Económico de ICE N°2741. Octubre.
- De Luis Carnicer, M., Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., & Vela Jiménez, M., (2004). *El conflicto trabajo-familia: Un estudio empírico de factores familiares y laborales*, Capital Humano, 175, 54-78.
- den Dulk, L., Peters, P., & Poutsma, E. (2012). *Variations in adoption of workplace work–family arrangements in Europe: The influence of welfare-state regime and organizational characteristics*, The International Journal of Human Resource Management, 23(13), 2785–2808.
- De Stefano, V., (2016). *Casual work beyond casual work in the EU: The underground casualisation of the European workforce – and what to do about it*, in European Labour Law Journal, Vol. 7, No. 3, pp. 421–441.
- Eaton, S. C., (2003). *If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance*. Industrial Relations, 42 (2), 145- 67.
- Edwards, L. N., & Field-Hendrey, E., (1996). *Home-based workers: Data from the 1990 Census of Population*. Monthly Labor Review, 119(11), 26-34.
- Devi, C., y Rani, S. (2013). *The concept of conflict and balance: Relationship between Work-life Conflict and Work-life balance*, International Conference on Technology and Business Management. Dubai.
- Dijkers, J., Geurts, S., den Dulk, L., Peper, B., & Kompier, M. (2004). *Relations among workhome culture, the utilization of work-home arrangements, and work-home interference*. International Journal of Stress Management, 11(4), 323–345. doi:10.1037/1072-5245.11.4.323.
- Döge, P., Behnke, C., Kassner, K., & Reuyss, S., (2005). *Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem: Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene: Pilotstudie* (IAIZ-Schriftenreihe No. 3). Berlin: Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung.
- Engelland, A., Riphahn, R.T., (2005). *Temporary contracts and employee effort*, in Labour Economics, Vol. 12, No. 3, pp. 281–299.
- Ervasti, J., Vahtera J., Virtanen, P., Pentti, J., Oksanen, T., Ahola, K., Kivimäki, M., & Virtanen, M., (2014). *Is temporary employment a risk factor for work disability due to depressive disorders and delayed return to work? The Finnish Public Sector Study*, in Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, Vol. 40, No. 4, pp. 343–352.

- Eurofound, (2011). *Part-time work in Europe. Employee relations* (Vol. 19), Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. doi:10.1108/01425459710193108.
- Fagan, C., & Walthery, P., (2007). *The role and effectiveness of time policies for reconciliation of care responsibilities*, in OECD (ed.): *Modernising Social Policy for the New life Course* (Paris, OECD).
- Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M., & Saldaña-Tejeda, A., (2012). *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 32 (Geneva, ILO).
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M.C., (2014). *In search of good quality part-time employment*, International Labour Organization, Conditions of Work and Employment Series No. 43, Geneva: ILO 2014.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizaclea, A., & Walters, S., (2002). *Opportunities to work at home in the context of work-life balance*, Human Resource Management Journal, 12 (1), 54-76.
- Ferrie, J.E., Shipley, M.J., Davey, S.G., Stansfeld, S.E., & Marmot, M.G., (2002). *Change in health inequalities among British civil servants: The Whitehall II Study*, in Journal of Epidemiology and Community Health, Vol. 56, No. 12, pp. 922–926.
- Fisher, A., (2001). *Is your business taking over your life?*, Fortune Small Business, 11(9), 32–40.
- Fomba Kanga, B., Mboutchouang, V.P., & Nkoumou, N., (2016). *Emplois atypiques et résultats sur le marché du travail au Cameroun, en République Démocratique du Congo et au Tchad*, Conditions of Work and Employment Series No. 81 (Geneva, ILO).
- Frone, M. R., (2003). *Work-family balance*, In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gallagher, D. G., & McLean Parks, J., (2001). *I pledge thee my troth ... contingently: Commitment and the contingent work relationship*, Human Resource Management Review, 11, 181-208.
- Gangl, M., (2003). *The only way is up? Employment protection and job mobility among recent entrants to European labour markets*, in European Sociological Review, 19 (5), pp. 429-449.

- GAO (Government Accountability Office, United States), (2006). *Employment arrangements: Improved outreach could help ensure proper worker classification*, Report to the ranking minority member, Committee on Health, Education, Labor, and Pensions, U.S. Senate (Washington, DC).
- Garibaldi, P., & Mauro, P., (2002). *Anatomy of employment growth*, Economic Policy 17(34): 67–114.
- Garner, H., Meda, D., & Senik, C., (2005). *Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les leçons des enquêtes auprès des ménages*, Travail et emploi, 102, 57-67.
- Gasparini, G., Parent-Thirion, A., Latta, M., & de Nateuil, M., (2000). *Full-Time or Part-Time Work: Realities and Options*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Girard, M., (2010). *Effects of Non-Standard Work on the Work-Family Balance: A Literature Review*, McGill Sociological Review, Volume 1, January 2010, pp. 46-58.
- Glass, J., & Finley, A., (2002). *Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies*, Human Resource Management Review, 12 (3), 313-337.
- Gómez, S., & Martí, C., (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares, personales, y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*, Documento de Investigación No. 557. IESE. Barcelona.
- Goh, Z., Ilies, R., & Wilson, K. S., (2015). *Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict*, Journal of Vocational Behavior, 89, 65–73. doi:10.1016/j.jvb.2015.04.009.
- Grady, G., McCarthy, A., Darcy, C., & Kirrane, M., (2008). *Work-Life Balance: Policies and Initiatives in Irish Organisations*, Oak Tree Press, Cork.
- Greenblatt, E., (2002). *Work/Life Balance: Wisdom or Whining?*, Organizational Dynamics, 31 (2), 177-193.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J., (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*, The Academy of Management Review 10(1): 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D., (2003). *The relation between work-family balance and quality of life*, Journal of Vocational Behavior, 63, 510-31.
- Greenhaus, G. H., & Allen, T. D., (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*, In L. Tetrick & J. C. Quick (Eds). Handbook of Occupational Health

- Psychology (2nd ed.) (pp. 165-183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus J. H., Ziegert J. C., & Allen T. D., (2012). *When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance*, Journal of Vocational Behavior. 80, 266–275, doi.org/10.1016/J.JVB.2011.10.008.
- Goode, W. J., (1960). *A theory of role strain*, American Sociological Review, 25: 483-496.
- Grover S. L., & Crooker K. J., (1995). *Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents*, Personnel Psychology. 48(2), 271–288.
- Grzywacz, J.G., & Carlson, D.S., (2007). *Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research* [Edición especial]. Adv Dev Hum Resour, 9 (4), 455–471.
- Guest, D., (2004). *Flexible employment contracts, the psychological contract and employee out-comes: An analysis and review of the evidence*, in International Journal of Management Reviews, Vol. 5/6, No. 1, pp. 1–19.
- Greer, C. R., Youngblood, S. A., & Gray, D. A., (1999). *Human resource management outsourcing: The make or buy decision*, Academy of Management Executive, 13(3), 85-96.
- Haas, L., & Hwang, C. P., (2016). *“It’s about time!”: Company support for fathers’ entitlement to reduced work hours in Sweden*, Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 23 (1), 142–167, doi:10.1093/sp/jxv033.
- Hagemann, H., Sommerfeld, K., Dingier, K., Miiffer, W., Neuberger, C., & Delker, C., (1994). *Divide to win: The potential in flexible part-time work*, (McKinsey & Company).
- Hall, D., & Richter, J., (1988). *Balancing work life and home life: What can organizations do to help?*, Academy of Management Executive, 8 (3), 213-223.
- Hatton, E., (2014). *Temporary weapons: Employers’ use of temps against organized labor*, in Industrial and Labor Relations Review, Vol. 67, No. 1, pp. 86–110.
- Hegewisch, A., & Gornick, J. C., (2008). *Statutory routes to workplace flexibility in cross-national perspective*, Institute for Women’s Policy Research, Washington, DC.
- Hegewisch, A., & Gornick, J. C., (2011). *The impact of work-family policies on women’s employment: A review of research from OECD countries*. Community, Work and Family, 14(2), 119–138. doi:10.1080/13668803.2011.571395.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K.L., (2000). *Part-Time Work for Women: Does it Really Help Balance Work and Family?*, Human Resource Management, 39, 17–32.

- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M., (2001). *Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance*, Family Relations, 50, 49-58.
- Hill, E. J., Martinson, V., Hawkins, A., & Ferris, M., (2003). *Studying “working fathers”: Comparing fathers’ and mothers’ work-family conflict, fit, and adaptive strategies in a global high-tech company*, Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers, 1, 239-261. doi:10.3149/fth.0103.239.
- Hill, J. E., Martinson, V., & Ferris, M., (2004a). *New-Concept Part-Time Employment as a Work-Family Adaptive Strategy for Women Professionals With Small Children*, Family Relations, 53, 282–292.
- Hill, E. J., Martinson, V. K., Ferris, M., & Baker, R. Z., (2004b). *Beyond the mommy track: The influence of new-concept part-time work for professional women on work and family*, Journal of Family and Economic Issues, 25, 121–136. doi:10.1023/B:JEEI.0000016726.06264.91.
- Hill, E. J., (2005). *Work–family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work–family stressors and support*, Journal of Family Issues, 26, 793–819.
- Hirsch, B., Husain, M.T., & Winters, J., (2016). *Multiple job holding, local labor markets, and the business cycle*, Andrew Young School of Policy Studies Research Paper Series No. 16-01 (Atlanta, GA, Georgia State University).
- Hosking, A., & Western, M., (2008). *The Effects of Non-Standard Employment on Work-Family Conflict*, Journal of Sociology 44(1): 5-27.
- Ichniowski, C., Kochan, T., Levine, D., Olson, C., & Strauss, G., (1996). *What works at work: overview and assessment*, Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 35 (3), 299-333.
- Idrovo, S., (2006). *Las políticas de conciliación trabajo-familia*, Estudios Gerenciales, 22 (100), 49-70.
- Idrovo Carlier, S., León Llorente, C., & Grau Grau, M., (2012). *Comparing Work-life balance in Spanish and Latin-American Countries*, European Journal of Training and Development 2/3, 286-307.
- International Labour Organization (ILO), (2016). *Non-Standard Employment Around the World. Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva: ILO 20416.
- Jaumotte, F., (2003). *Female labor force participation: Past trends and main determinants in OECD countries*, OECD Economics Department Working Paper No. 376, Paris.

- Jepsen, M., O'Dorchai, S., & Plasman, R., (2005). *The wage penalty induced by part-time work: The case of Belgium*, in Brussels Economic Review/Cahiers Economiques de Bruxelles, Vol. 48, No. 1/2, pp. 73–94.
- Joshi, S., Leichne, J., Melanson, K., Pruna, C., Sager, N., & Story, C. J., (2002). *Work-life balance... A Case of Social Responsibility or Competitive Advantage?*, Worklifebalance.com
- Kachaiyaphum, P., Howteerakul, N., Jujirarat, D., Siri, S., & Suwannapong, N., (2010). *Serum cholinesterase levels of Thai chilli farm-workers exposed to chemical pesticides: Prevalence estimates and associated factors*, in Journal of Occupational Health, Vol. 52, No. 1, pp. 89–98.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A., (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- Kalleberg, A., (2006). *Non-standard employment relations and Labour Market inequality: Cross-national patterns*, in G. Therborn, G. (ed.): *Inequalities of the World* (London, Verso), pp.136–161.
- Kalliath, T., & Brough, P., (2008). *Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct*, Journal of management organization 14 (3), 323-327.
- Kanji, S., & Samuel, R., (2017). *Male breadwinning revisited: How specialisation, gender role attitudes and work characteristics affect overwork and underwork in Europe*, Sociology, 51(2), 339–356.
- Kanjuro Mrčela, A., Uhan, S., Kurdija, S., Mikić, J., Vovk, T., (2016). *Dostopnost trga dela za ženske in moške*, Končno poročilo, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- Kaur G., & Kumar R., (2014). *Organisational work pressure rings a “time-out” alarm for children: A dual-career couple’s study*, Asian Journal of Management Research. 4(3), 583–596.
- Kim, I., Muntaner, C., Khang, Y., Paek, D., & Cho, S., (2006). *The relationship between non-standard working and mental health in a representative sample of the South Korean population*, in Social Science and Medicine, Vol. 63, pp. 566–574.
- Kirby, E., & Krone, K., (2002). *The policy exists but you can’t really use it”: Communication and the structuration of work-family policies*, Journal of Applied Communication Research, doi:10.1080/00909880216577.
- Kjeldstad, R., & Nymoen, E.H., (2012). *Part-time work and gender: Worker versus job explanations*, in International Labour Review, Vol. 151, No. 1–2, pp. 85–107.

- Klöpping, L., (2011). *Work-Life Balance*: GRIN Verlag
- Konrad, A., & Managel, R., (2000). *The impact of work-life programs on firm productivity*, *Strategic Management Journal*, 21 (12), 1225-1237.
- Kossek, E., & Ozeki, C., (1998). *Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research*, *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 139-49.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B., (2011). *Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support*, *Personnel Psychology*, 64, 289–313, doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x
- Koubova, V., & Buchko, A., (2013). *Life-work balance*. *Management Research Review*, 36 (7), 700-719.
- Kusakabe, K., (2006). *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand, Conditions of Work and Employment*, Series No. 14 (Geneva, ILO).
- Landau, I., Mahy, P., & Mitchell, R., (2015). *The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Vietnam*, *Conditions of Work and Employment* Series No. 63 (Geneva, ILO).
- Lapierre L. M., Spector P. A., Allen T. D., Poelmans S., Cooper C. L., O'Driscoll M. P., et al. (2008). *Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples*, *Journal of Vocational Behavior*. 2008, 73, 92–106. doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.001.
- Larsson, J., & Björk, S., (2017). *Swedish fathers choosing part-time work*, *Community, Work and Family*, 20(2), 142–161, doi:10.1080/13668803.2015.1089839.
- Lautsch, B.A., & Scully, M.A. (2007), 'Restructuring Time: Implications of Work-Hours Reductions for the Working Class,' *Human Relations*, 60, 719–743.
- Lee, S., McCann, D., & Messenger, J.C., (2007). *Working time around the world: Trends in working hours, laws and practices in a global comparative perspective*, (ILO and London, Routledge).
- Lee, B.H., & Yoo, B.S., (2008). *The Republic of Korea: From flexibility to segmentation*, in S. Lee and F. Eyraud (eds): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Geneva, Chandos Publishing and ILO), pp. 187–233.
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapaport, R., (2007). *The constraints of a work-life balance approach*, *An International Journal of Human Resource Management*, 18 (3), 360-373.

- Lockwood, N. R., (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solutions*, Society for human resource management, 6.
- Lowe, G. S., (2000). *The Quality of Work: a People-Centred Agenda*, Don Mills: Oxford University Press.
- Lyonette, C., (2015). *Part-time work, work-life balance and gender equality*, Journal of Social Welfare and Family Law, 37(3), 321–333, doi:10.1080/09649069.2015.1081225.
- Marshall, K., (2001). *Part-Time by Choice*, Perspectives. Ottawa: Statistics Canada.
- Martin, J. E., & Sinclair, R. R., (2007). *A Typology of the Part-Time Workforce. Differences on Job Attitudes and Turnover*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80, 301–319.
- Martínez Martínez, M. (2009). *Género y conciliación de la vida familiar y laboral, un análisis psicosocial*, Universidad de Murcia, servicio de publicaciones.
- Marucci-Wellman, H. R., Willetts, J. L., Tin-Chi, L., Brennan, J. M., & Verma, S. K., (2014). *Work in multiple jobs and the risk of injury in the US working population*, in American Journal of Public Health, Vol. 104, No. 1, pp. 134–142.
- Mayer, K. J., & Nickerson, J. A., (2005). *Antecedents and performance implications of contracting for knowledge workers: Evidence from information technology services*, in Organization Science, Vol. 16, No. 3, pp. 225–242.
- McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G., (2010). *Work-life balance policy and practice: Understanding line managers attitudes and behaviors*, Human Resource Management Review, 20 (2), 158-167.
- McGinnity, F., Mertens, A., & Gundert, S., (2005). *A bad start? Fixed-term contracts and the transition from education to work in West Germany*, in European Sociological Review, Vol. 21, No. 4, pp. 359–374.
- McLean, J., & Lindorff, M., (2000). *Work-Family Balance Among Dual-Career Parents: Defining the Desirable*, Working Paper 83/00, Monash University.
- Messenger, J., & Ray, N., (2015). *The 'deconstruction' of part-time work*, in J. Berg (ed.): Labour markets, institutions and inequality. Building just societies in the 21st century (Geneva, ILO), pp. 184–207.
- Messenger, J., & Ghosheh, N., (2013). *Work sharing during the Great Recession: New developments and beyond*, (Geneva, ILO).
- Messenger, J., & Wallot, P., (2015). *The diversity of 'marginal' part-time employment*, INWORK Policy Brief No. 7 (Geneva, ILO).

- Michel, A., O'Shea, D., Hoppe, A., (2015). *Designing and evaluating resource-oriented interventions to enhance employee well-being and health*, J Occup Organ Psychol 88:459–463.
- Moen, P., Kelly, E. L., & Huang, R., (2007). *'Fit' inside the work-family black box? Useful concepts and measures for predicting employees' health and health behaviors*, Unpublished paper revised and resubmitted to Journal of Occupation and Organizational Psychology.
- Morozumi, M., (2009). *Balanced treatment and bans on discrimination – significance and issues of the revised Part-Time Work Act*, in Japan Labor Review, Vol. 6, No. 2, pp. 39–50.
- Munn, S. L., & Greer, T. W., (2015). *Beyond the “ideal” worker: Including men in work–family discussions*, In M. J. Mills (Ed.), *Gender and the work-family experience: An intersection of two domains* (pp. 1–38). Springer International Publishing, doi:10.1007/978-3-319-08891-4.
- Nguyen, C. H., Nguyen-Huu, T., & Le T. T. L., (2016). *Non-standard forms of employment in some Asian countries: A study of wages and working conditions of temporary workers*, Conditions of Work and Employment Series No. 69 (Geneva, ILO).
- Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., Mykletun, A., (2017). *Examination of the double burden hypothesis—a systematic review of work-family conflict and sickness absence*, Eur J Public Health 27(3):465–471.
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonntag, K., Michel, A., (2015). *The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain*, J Appl Psychol 100:522–536.
- Nollen, S., & Axel, H., (1996). *Managing contingent workers: How to reap the benefits and reduce the risks*, (New York, NY, American Management Association).
- O'Reilly, J., & Fagan, C., (1998). *Part-time prospects: An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim* (London, Routledge).
- Osoian, C., Lazar, L., & Ratiu, P., (2009). *The benefits of implementing and supporting work–life balance policies in organizations*, Babeş-Bolyai University, Cluj-Napoca. Rumania.
- Perdigão Andrade, M., (2011). *Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar*, Exedra, número especial, 41-53.

- Pérez-Sánchez, C., & Gálvez-Mozo, A. M., (2009). *Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*, Athenea Digital, primavera (15), 57-79.
- Portegijs, W., Cloin, M., Keuzenkamp, S., Merens, A., & Steenvoorden, E., (2008). *Verdeelde tijd: waarom vrouwen in deeltijd werken*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Posel, D., & Muller, C., (2007). *Is there evidence of a wage penalty to female part-time employment in South Africa?*, Working Paper No. 61 (Durban, University of Kwazulu-Natal).
- Prasad, V., (2012). *Work-Life Balance among Human Resources, Emerging Trends in select corporate Businesses in India and Abroad- A study*, International Journal of Research in Commerce and Management.
- Prerna, (2012). *Work/Life Balance In Corporate Sector*, International Journal of Marketing and Technology, 1, 136-147.
- Presser, H., (2003). *Working in a 24/7 economy – Challenges for American families*, New York: Russell Sage Foundation.
- Quinlan, M., (2016). *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, Conditions of Work and Employment Series No. 67 (Geneva, ILO).
- Rajadhyaksha, U., Bhatnagar, D., (2000). *Life Role Salience: A Study of Dual-Career Couples in the Indian Context*, Human Relations, 53(4), 489–511.
- Reilly, P. A., (1998). *Balancing flexibility - Meeting the interests of employer and employee*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 7, 7-22.
- Reiter, N., (2007). *Work Life Balance: What DO you mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application*, The Journal of Applied Behavioral Science, 43 (2), 273-294.
- Rennar, H., (2007). *In search of true Work/Life balance*, Financial Executive, 3, 57-59.
- Rispel, L., & Blaauw, D., (2015). *The health system consequences of agency nursing and moonlighting in South Africa*, in Global Health Action, Vol. 8, No. 26683, pp. 1–14.
- Rosen, S., (1974). *Hedonic prices and implicit markets*, in Journal of Political Economy, Vol. 82, No. 1, pp. 34–55.
- Ruppanner, L., (2013). *Conflict Between Work and Family: An Investigation of Four Policy Measures*. Social Indicators Research, 106 (1), 327-347.

- Sakurai, K., Nakata, A., Ikeda, T., Otsuka, Y., & Kawahito, J., (2013). *How do employment types and job stressors relate to occupational injury? A cross-sectional investigation of employees in Japan*, in Public Health, Vol. 127, No. 11, pp. 1012–1020.
- Sang, X., (2013). *Occupational stress, wellbeing, and work outcomes amongst Chinese manufacturing workers: Testing an extension of the job demands-resources model*, PhD thesis (Sydney, University of New South Wales).
- Shyam Sundar, K.R., (2011). *Non-regular workers in India: Social dialogue and organizational and bargaining strategies and practices*, DIALOGUE Working Paper No. 30 (Geneva, ILO).
- Sparrow, P., (1998). *The pursuit of multiple and parallel organizational flexibilities: Reconstituting jobs*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 7, 79–95.
- Sparrow, P. R., & Cooper, C. L., (2003). *The employment relationship: key challenges for HR*, London: Butterworth-Heinemann.
- Staines, G., & Pleck, J., (1983). *The impact of work schedules of the family*, Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braunc, M., (2012). *Work-family conflict in comparative perspective: The role of social policies*, Research in Social Stratification and Mobility, 30, 265–279. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2012.02.001>.
- Stinson, J. F., (1990). *Multiple job holding up sharply in the 1980s*, Monthly Labor Review, 113(7), 3–10.
- Swanberg, J., Watson, E., & Eastman, M., (2014). *Scheduling challenges among workers in lowwage hourly jobs: Similarities and differences among workers in standard- and nonstandardhour jobs*, in Community, Work & Family, Vol. 17, No. 4, pp. 409–435.
- Tausig, M. & Fenwick, R., (2001). *Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance*, Journal of Family and Economic Issues 22: 101–19.
- Teixeira, R., & Nascimento, I., (2011). *Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adoptadas por organizações portuguesas*, Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2, 215–225.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S., (1999). *When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict*, Journal of Vocational Behavior, 54, 392–415.

- Thompson, C. A., & Prottas, D. J., (2006). *Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being*, Journal of Occupational Health Psychology, 11(1), 100–118. doi:10.1037/1076-8998.10.4.100
- Tremblay, D. G., (1994). *Chômage, flexibilité et précarité d'emploi : aspects sociaux*, Pp. 623-52 in *Traité des problèmes sociaux*. Québec: Institut québécois de recherche sur la culture.
- Tsuno, K., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Inoue, A., Odagiri, Y., Yoshikawa, T., Haratani, T., Shimomitsu, & T., Kawachi, I., (2015). *Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan*, in PLoS ONE, Vol. 10, No. 3.
- van Lomwel, G., & van Ours, J. C., (2005). *On the employment effects of part-time labor*, De Economist 153 (4): 451–60.
- Vacotto, B., (2013). *Precarious work and the exercise of freedom of association and collective bargaining: Current ILO jurisprudence*, in International Journal of Labour Research, Vol. 5, Issue 1, pp. 117–131.
- Valcour, M., (2007). *Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance*, J Appl Psychol 92:1512–1523.
- Valcour M., Ollier-Malaterrein A., Matz-Costa C., Pitt-Catsoupes M., & Brown M., (2011). *Influences on employee perceptions of organizational work-life support: Signals and resources*, Journal of Vocational Behavior. 79(2), 588–595. doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.002.
- van Breeschoten, L., & Evertsson, M., (2019). *When does part-time work relate to less worklife conflict for parents? Moderating influences of workplace support and gender in the Netherlands, Sweden and the United Kingdom*. Community Work & Family 22(5): 606-628.
- Van Rijswijk, K., Bekker, M.H.J., Rutte, C.G., & Croon, M.A. (2004). *The Relationships Among Part-Time Work, Work-Family Interference, and Well-Being*, Journal of Occupational Health Psychology, 9, 286–295.
- Veiga, D. R. B., (2010). *Conciliação entre Vida Profissional e Familiar em Cabo Verde. O Papel do Estado e das Famílias*, Instituto Universitario de Lisboa.
- Vézina, M.E., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., & Fortin, E., (2011). Summary Report. Québec survey on working and employment conditions and occupational health and safety (Quebec, EQCOTESST).

- Voydanoff, P., (2005). *The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation*, Journal of Family and Economic Issues, 26 (3), 395-417.
- Von Seth, K., (2012). *Work-Life Balance. En kvantitativ studie av könsskillnader bland civilekonomstudenter*, Inst. för pedagogik, psykologi och idrottsvetenskap. Universidad Linneo. Suecia.
- Warren, T., & Lyonette, C., (2018). *Good, bad and very bad part-time jobs for women? Re-examining the importance of occupational Class for job quality since the 'great recession' in Britain*, Work, Employment and Society, doi:10.1177/0950017018762289.
- Wepfer, A. G., Brauchli, R., Jenny, G. J., Hämmig, O., & Bauer G. F., (2015). *The experience of work-life balance across family-life stages in Switzerland: a cross-sectional questionnaire-based study*, BMC Public Health 15:1290, doi:10.1186/s12889-015-2584-6.
- White, L., & Keith, B., (1990). *The Effect of Shift Work on the Quality and Stability of Marital Relations*, Journal of Marriage and Family 52(2): 453-462.
- Wittmer, J.L.S., & Martin, J.E., (2011a). *Effects of Scheduling Perceptions on Attitudes and Mobility in Different Part-Time Employee Types*, Journal of Vocational Behavior, 78, 149–158.
- Wittmer, J.L.S., & Martin, J.E., (2011b). *Work and Personal Role Involvement of Part-Time Employees. Implications for Attitudes and Turnover Intentions*, Journal of Organizational Behavior, 32, 767–787.
- Wöhrmann, A. M., (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt –Work-Life-Balance*, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Yamamoto, I., & Matsura, T., (2012). *Effect of Work-Life Balance Practices on Firm Productivity: Evidence from Japanese firm-level panel data*, The Research Institute of Economy, Trade and Industry. Japan.
- Yuile, C., Chang, A., Gudmundsson, A., & Sawang, S., (2012). *The role of life friendly policies on employees work-life balance*, Journal of Management and Organisation, 1, 53-63.
- Zangelidis, A., (2014). *Labour market insecurity and second job-holding in Europe*, Economics, University of Aberdeen.

- Žnidaršič, J., & Bernik, M., (2021). *Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia*, Plos one, 2021 – Journals.plos.org, doi.org/10.1371/journal.pone.0245078.
- Zuzanek, J., (2000). *The Effects of Time Use and Time Pressure on Child-Parent Relationships – Research Report*, Waterloo. Otium Publications.

Ελληνική βιβλιογραφία

- Μπαμπινιώτης, Γ., (2004). *Λεξικό για το σχολείο & και το γραφείο*. Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας Ε.Π.Ε.
- Μουρίκη, Α., (2008). *Πολιτικές προτεραιότητες και σημαντικά ζητήματα που αναδύονται σε σχέση με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Διαδίκτυο

Estes, S. B., & Michael, J., (2005). *Work-family policies and gender inequality at work: A Sloan Work and Family Encyclopedia entry*, https://wfrn.org/wp-content/uploads/2018/09/Policies-Gender_Inequality_at_Work-encyclopedia.pdf

Eurostat. *Μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης ανά φύλο και ηλικία*, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/e7d01895-43d8-4b3f-910c-ee912ed40537?lang=en>, Ανακτήθηκε στις 21/4/2021.

Eurostat. *Ακούσια μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής μερικής απασχόλησης ανά φύλο και ηλικία*, Ανακτήθηκε στις 21/4/2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/568a993e-1c1b-498c-9483-4053ed89c7c1?lang=en>.

Eurostat. *Λόγοι για εργασία με μερική απασχόληση*, Ανακτήθηκε στις 24/4/2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/f5de2a5b-d115-4699-a868-4da0777f8bbe?lang=en>.

European Commission, Brussels (2018). Flash Eurobarometer 470 (Work-Life Balance). GESIS Data Archive, Cologne. ZA6964 Data file Version 1.0.0, Ανακτήθηκε στις 5/5/2021, <https://doi.org/10.4232/1.13167>, https://search.gesis.org/research_data/ZA6964

OECD. *Μερική απασχόληση σε χώρες του ΟΑΣΑ*, Ανακτήθηκε στις 27-4-2021, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=FTPTC_I.